

378.111

พ 639๓

ร.2

ความเป็นผู้เฝ้าทางวิชาการ ความพึงพอใจในงาน ของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล
ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

ปริญญานิพนธ์

ของ

พิชญารัตน์ อิงคามระธร

12 ก.ย. 2533

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา
ชั้นวาม 2532
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

170320

ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชา
 ในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

378.111 พ. 639 ด.

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวพิชญารักษ์ กิ่งคามระธร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร
 ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 ธันวาคม 2532

การวิจัยมุ่งศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษา
พยาบาล และศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ
บริหารภาควิชาโดยจำแนกตามปัจจัยชี้วัดสังคม

ประชากรที่ศึกษา คือ หัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลทุกแห่งในปีการศึกษา 2532
เป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (4 ปี) และเป็นสถานศึกษาพยาบาลที่มี
ผู้สำเร็จการศึกษาแล้วรวม 31 แห่ง รวมจำนวนหัวหน้าภาควิชาทั้งหมด 210 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามวัดความเป็นผู้นำทางวิชาการแบบสอบถามวัด
ความพึงพอใจในงานและแบบสอบถามวัดความสำเร็จในการบริหารภาควิชา เครื่องมือชุดนี้มีความ
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐาน สหสัมพันธ์ สถิติถดถอยพหุคูณ ทดสอบค่าที และการ
วิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังนี้

1. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าแตกต่างกันใน
ด้านจำนวนอาจารย์ในภาควิชา ประสบการณ์ทำงาน การมีวาระดำรงตำแหน่ง เป็นตัวแปรสำคัญ
ที่บ่งชี้ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแตกต่างกัน
2. องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ภาควิชาคือ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และ
ความสามารถในการติดต่อประสานงาน สำหรับความสามารถในการวางแผนส่งผลต่อความสำเร็จ
ในการบริหารภาควิชาเฉพาะกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก
3. ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในและความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปส่งผล
ต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ส่วนความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอกส่งผลต่อความ
สำเร็จในการบริหารภาควิชาเฉพาะกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย และกลุ่ม
หัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง

จากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความเป็นผู้นำของหัวหน้าภาควิชา
และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล

THE ACADEMIC LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION OF NURSING DEPARTMENT
CHAIRPERSONS CONTRIBUTING TO THE MANAGERIAL SUCCESS

AN ABSTRACT

BY

PICHAYAPORN ENKAMARATORN

Presented in partial fulfillment of the requirements for
the Doctor of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

December 1989

This research was aimed at studying the nursing department chairpersons' managerial success in schools of nursing and studying their academic leadership and job satisfaction which contributed to their managerial success classified by the demographic factors.

The target population consisted of the department chairpersons in all nursing schools in the 1989 academic year. There are 31 schools which offer a 4-year program in nursing at a bachelor's degree level and which had already produced graduates. The total number of department chairpersons was 210.

The instrument employed in the study consisted of a questionnaire which designed to measure academic leadership, job satisfaction and managerial success. The instrument had coefficient of reliability at 0.96

Basic statistics, correlation, multiple regression analysis, t-test and analysis of variance were employed in the analysis data.

The findings of this study revealed that:

1. The department chairpersons' managerial success was a moderate level. Significant variables effecting the different degree of managerial success included the number of instructors in the departments, their experience and functional term of the department chairpersons.

2. The three components of the academic leadership accounted for the department chairpersons' managerial success included ability to develop their work, ability to distribute and utilizing resources and

ability to coordinate, the ability to plan effected the managerial success in the group of department chairpersons having a large number of instructors.

3. The intrinsic job satisfaction and the overall job satisfaction signified to managerial success. Extrinsic job satisfaction which accounted for managerial success was found among the group of department chairpersons who had less experience and those having a definite term of position.

Base on the research findings, the researcher suggests various guidelines to develop the chairpersons' leadership and managerial success of the departments under the school of nursing.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับไว้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปดของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

..... ประธาน

(รศ. ดร.ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์)

..... กรรมการ

(รศ. ดร.วิจิตร วรตบางกูร)

..... กรรมการ

(รศ. ดร.ไพศาล หวังพานิช)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รศ. ดร.ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์)

..... กรรมการ

(รศ. ดร.วิจิตร วรตบางกูร)

..... กรรมการ

(รศ. ดร.ไพศาล หวังพานิช)

..... กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม

(รศ. ดร.ประนอม โอทกานนท์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปดของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ. ดร.สมพร บัวทอง)

วันที่ ๑๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๒

ประกาศคุณูปการ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือและอุปการคุณจากคณาจารย์และบุคคล
หลายฝ่ายด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุตบังกูร และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช ได้กรุณา
รับเป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แต่ละท่านได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปรับปรุง
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง และ
ผู้วิจัยยังได้รับความช่วยเหลือแนะนำจาก ดร.มิลินทร์ ส่วภาเงิน คุณอุดม สุภาไตร อาจารย์
อรรณพ อุดมแสน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณในน้ำใจของหัวหน้า
ภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาล 11 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์นารีรัตน์ สังวรวงษ์หนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนันท์ สังวรวงษ์หนา อาจารย์แผนกวิชาการพยาบาลศาสตร์ของวิทยาลัย
พยาบาล สภากาชาดไทย พ.ท.หญิงถาวร บุตรโสมตา อาจารย์วรรณเพ็ญ อิมทร์แก้ว คุณสุมาลี
ศรีวันิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพเราะ ผ่องโชค ที่ เพื่อน ศิษย์พยาบาลทุกท่านที่ได้ช่วยเหลือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คุณศรีสมร แสงพุด คุณเจลา เอกถิก คุณวรรณิ วาจิสัตย์ คุณเจียม
ชนบทบุตร และคุณรัตนา กัลยาณะธรรม ที่ได้ช่วยเหลือในด้านการจัดพิมพ์และนำส่งแบบสอบถาม
เป็นที่เรียบร้อย อาจารย์จินตนา ธรรมกุล อาจารย์อารีย์ เสรหมราชัย อาจารย์สุดสวาท
อยู่สมบูรณ์ คุณอัมพรพรรณ คล้ายมูข ผู้ให้การสนับสนุนเป็นนิจ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและเป็นหนี้คุณ
ทุกท่านที่กล่าวมาอย่างยิ่ง และผู้มีพระคุณที่ผู้วิจัยจะต้องระลึกอยู่เสมอในการเกื้อหนุนให้ผู้วิจัยได้
ประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้คงเป็นอันไม่ได้ถ้าไม่ใช่เพราะสภากาชาดไทยที่ได้ให้ทุนอุดหนุน
การศึกษาเป็นเวลา 3 ปีเต็ม

นอกจากผู้มีพระคุณดังกล่าว ยังมีผู้ที่ได้ให้ทั้งกำลังใจ กำลังใจ กำลังใจ แก่ผู้วิจัย
ตลอดเวลา คือ คุณอรรณพ อิงคามระธร ผู้เป็นพี่สาว และคุณกุลวดี อิงคามระธร ผู้เป็นน้องสาว
ตลอดจนหลาน ๆ ทุกคน และท้ายที่สุดผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์
วิศาลาภรณ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้วิจัยอย่างมาก และกราบขอบคุณ รองศาสตราจารย์
วุฒิชัย วุฒิสถิ์ ผู้ซึ่งอยู่เบื้องหลังของความสำเร็จ ให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้กำลังใจเสมอมา

พิชญภาภรณ์ อิงคามระธร

ธันวาคม 2532

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลังของปัญหาการวิจัย	1
	ปัญหาการวิจัย	5
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย	6
	กรอบความคิดในการวิจัย	7
	ประโยชน์ของการวิจัย	8
	ขอบเขตของการวิจัย	8
	สมมติฐานการวิจัย	10
	นิยามศัพท์	11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
	สถานศึกษาพยาบาลและหลักสูตรการศึกษา	16
	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	19
	ความพึงพอใจในงาน	25
	ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา	32
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
3	วิธีดำเนินการวิจัย	49
	ประชากร	49

กลุ่มตัวอย่าง	49
ตัวแปรที่ศึกษา	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	51
ลักษณะของเครื่องมือ	51
แบบสอบวัดความเป็นผู้นำทางวิชาการ	51
แบบสอบวัดความพึงพอใจในงาน	53
แบบสอบวัดความสำเร็จในการบริหารภาควิชา	55
การหาคุณภาพของเครื่องมือ	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การจัดกระทำกับข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล	62
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
การศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา	67
การศึกษาระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร	
ภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา	68
การศึกษาระดับความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา	
ของหัวหน้าภาควิชา	110
การศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารภาควิชาตามความแตกต่างกัน	
ทางปัจจัยชี้วัดสังคม	149

บทที่	หน้า
5 บทย่อ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	153
บทย่อ	153
จุดมุ่งหมายของการวิจัย	154
วิถีดำเนินการวิจัย	155
การวิเคราะห์ข้อมูล	156
สรุปผลการวิจัย	156
อภิปรายผล	162
ข้อเสนอแนะ	173
บรรณานุกรม	179
ภาคผนวก	187
ประวัติย่อของผู้วิจัย	200

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนสถานศึกษาพยาบาลและหลักสูตรการศึกษาจำแนกตามสังกัด	16
2	จำนวนร้อยละของข้อมูลที่จัดเก็บและที่เก็บได้	59
3	ข้อมูลพื้นฐานแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยชีวสังคม	60
4	คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล	67
5	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาทั้งหมด	69
6	อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาทั้งหมด	71
7	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย	73
8	อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย	74
9	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	75
10	อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	76
11	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดอื่น ๆ	77

12	อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดอื่น ๆ	78
13	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนกลาง	79
14	อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนกลาง	80
15	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ...	82
16	อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ..	83
17	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติ	85
18	อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย	86
19	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย	88
20	อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย	89
21	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก	91
22	อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก	92

23	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย	94
24	อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย	95
25	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมาก	97
26	อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมาก	98
27	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย	100
28	อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย	101
29	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง	103
30	อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง	104
31	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการและความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง	105
32	อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง	106
33	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาทั้งหมด	111

34	อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาทั้งหมด	113
35	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย	115
36	อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย	116
37	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	117
38	อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข	118
39	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดอื่น ๆ	119
40	อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดอื่น ๆ	120
41	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนกลาง	121
42	อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนกลาง	123
43	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ...	125
44	อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร	
	ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ...	126

56	อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย	140
57	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ...	141
58	อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ...	143
59	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	144
60	อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา	145
61	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงาน กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา	148
62	ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาตามประเภทของเจ้าสังกัด	149
63	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้า ภาควิชาตามประเภทของเจ้าสังกัด	150
64	การทดสอบความสำเร็จในการบริหารภาควิชาตามปัจจัยชี้วัด	151

บทนำ

ภูมิหลังของปัญหาการวิจัย

การศึกษายานบาล เป็นการถ่ายทอดวิชาชีพที่สำคัญสาขาหนึ่งในระดับอุดมศึกษา และเป็นวิชาที่ส่งผลโดยตรงต่อชีวิตมนุษย์ คุณภาพของการศึกษายานบาลจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับการกล่าวขวัญถึงเป็นอเนกอนันต์ นับตั้งแต่ความเป็นห่วงในความหลากหลายของนโยบายการผลิตยานบาลซึ่งมีอยู่หลายสังกัด การปรับเปลี่ยนหลักสูตรตามสภาวะทางการเมือง ตลอดจนการปรับเปลี่ยนตามความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ สาเหตุดังกล่าวก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการศึกษายานบาลมากมาย อาทิ คณะรัฐมนตรีมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและประสานงานการศึกษายานบาล (เอกสารสำเนาคำสั่งแต่งตั้งของทบวงมหาวิทยาลัย. 20 ตุลาคม 2525) เพื่อทำหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการจัดการศึกษายานบาลในสังกัดต่าง ๆ และในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 (2530 - 2535) ก็ได้มีการจัดทำแผนการศึกษายานบาล (เอกสารอุดมศึกษา. 2529 : 7) เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษายานบาลให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นยังมีการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับคุณภาพของการผลิตยานบาลอีก โดยคณะกรรมการควบคุมและประสานงานการศึกษายานบาลได้จัดคำให้การให้มีสัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษายานบาล เมื่อวันที่ 8 - 11 กันยายน 2530 (เอกสารสัมมนายานบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 1. 2530) และมีการก่อตั้งสภายานบาล ซึ่งเป็นองค์กรนิติบุคคลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2528 (ราชกิจจานุเบกษา. 2528 : 10 - 17) เพื่อทำหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล ควบคุมและสนับสนุนให้สถานศึกษายานบาลผลิตยานบาลให้ได้คุณภาพ

การผลิตพยาบาลให้มีคุณภาพเป็นการมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติที่เพิ่มพูนพร้อมด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความสำนึกในธรรมภาวะที่มุ่งเน้นซึ่งมีต่อกัน มีคุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ การที่จะดำเนินการให้ได้มาซึ่งคุณภาพของผลผลิตเช่นนี้ได้ ย่อมต้องเกี่ยวเนื่อง ไปถึงนโยบายในการผลิต ซึ่งยังมีปัญหาหลายประการ เพราะสถานศึกษาพยาบาลซึ่งขณะนี้มีจำนวน 52 แห่ง (เอกสารสำเนาว่าด้วยการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการศึกษาพยาบาลและการผดุงครรภ์. 2532) สถานศึกษาเหล่านี้อยู่ภายใต้ความควบคุมดูแลของเจ้าสังกัด จำนวน 6 แห่ง คือ ทบวง มหาวิทยาลัย ซึ่งมีสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน สภาการพยาบาล กรุงเทพมหานคร กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม และกระทรวงสาธารณสุข แต่ละแห่งก็มีนโยบายการผลิตพยาบาล ต่างกัน ด้วยเหตุนี้จึงเกิดความแตกต่างหลากหลายในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้นว่า ความแตกต่างในการรับนักศึกษาเข้าศึกษาในแต่ละปี มีจำนวนตั้งแต่ 50 - 200 คน ความแตกต่างในเรื่องหลักสูตร มีหลักสูตรหลายลักษณะ เช่น หลักสูตรที่ใช้เวลาเรียน 2 ปี และหลักสูตรที่ใช้เวลาเรียน 4 ปี นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างในเรื่องการบริหารงานแต่ละแห่ง เช่น การจัดประเภทภาควิชา ซึ่งมีความแตกต่างกันคือ มีจำนวนตั้งแต่ 5 - 10 ภาควิชา การดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาซึ่งมีทั้ง มีวาระและไม่มีวาระการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

เนื่องจากสถานศึกษาพยาบาลมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสังกัด หลักสูตร จำนวนนักศึกษา การจัดประเภทภาควิชา และการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ความแตกต่างเหล่านี้จึงเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินการผลิตพยาบาลให้มีคุณภาพ และมีผลกระทบต่อผู้บริหารระดับปฏิบัติการคือ หัวหน้าภาควิชา เพราะเป็นผู้บริหารระดับที่รับนโยบายและหลักการ เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับระดับปฏิบัติการคือ อาจารย์ และเป็นกลุ่มผู้บริหารที่มีจำนวนมากที่สุด นอกจากนั้นการปฏิบัติการกิจของหัวหน้าภาควิชา ในสถานศึกษาพยาบาลแต่ละแห่งต้องประสบปัญหาในเรื่อง ความแตกต่างกันในการบริหารงาน เช่น บางแห่งมีวาระการดำรงตำแหน่ง บางแห่งไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง บางแห่งก็มีการผลิตเปลี่ยน การเข้ารับตำแหน่ง จนคล้ายคลึงกับการฝึกงานมากกว่าการเข้ารับตำแหน่งงาน จึงเป็นวิกฤตการณ์ทาง วิชาการอย่างหนึ่ง (ประกอบ กุปรัตน์. 2530 : 1) ยิ่งไปกว่านั้น ในสภาพของการปฏิบัติงานของ

หัวหน้าภาควิชาในสาขาวิชาชีพพยาบาลต้องรับผิดชอบงานที่มีลักษณะแตกต่างไปจากหัวหน้าภาควิชาสาขาวิชาชีพอื่น คือ ไม่เพียงแต่การสอนภาคทฤษฎีเท่านั้น ยังต้องรับผิดชอบสอนภาคปฏิบัติด้วย ซึ่งเป็นงานที่ต้องเผชิญกับความเหน็ดเหนื่อยและเผชิญกับปัญหาหลายด้าน ทั้งระดับนโยบายคือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะบุคลากรในตึกผู้ป่วย และบุคลากรในสถานที่ต่าง ๆ ที่นักศึกษาไปฝึกปฏิบัติงาน ฉะนั้นภารกิจอย่างหนึ่งที่หัวหน้าภาควิชาต้องกระทำคือ การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นภารกิจอันหนักสำหรับหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล

✓ บทบาทของหัวหน้าภาควิชาโดยเฉพาะบทบาทที่สำคัญและถือได้ว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงก็คือ การบริหารภาควิชา จากแนวคิดของท่านผู้รู้และผลการวิจัยเกี่ยวกับหัวหน้าภาควิชา อาทิ อินทร์ศรีคุณ (2522 : 90) กล่าวว่าพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต้องเริ่มจากจุดเล็กคือภาควิชา และโนลส์ (Knowles. 1970 : 6 - 39) กล่าวถึงความสำคัญของหัวหน้าภาควิชาว่าเป็นตำแหน่งที่รับภาระการบริหารที่หนักมาก ความเป็นเลิศทางวิชาการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่สุดขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับนี้สำคัญ จากการศึกษาวิจัยพบว่า บทบาทของหัวหน้าภาควิชาจะมีความสำคัญต่อการบริหารมาก และจะยิ่งมีความสำคัญยิ่งขึ้นในอนาคต (Schroeder. 1970 : 5209-A) การบริหารภาควิชาภายใต้การนำของหัวหน้าภาควิชาจะเป็นหน่วยงานเดียวที่สามารถดำเนินการควบคุมวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยได้ทั้งหมด เพราะว่าโดยปกติแล้วการดำเนินงานต่าง ๆ ของภาควิชามุ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก (ประสม สถาปิตานนท์. 2525 : 248) และยังได้มีการกล่าวถึงปัญหาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันว่า ในเรื่องการเรียนการสอน หน่วยงานที่เป็นหลักคือคณะและภาควิชา ซึ่งเมื่อพูดถึงความเป็นเลิศทางวิชาการมักไม่ได้คำนึงถึงความรับผิดชอบทางวิชาการ ไม่ได้สนใจว่าหัวหน้าภาควิชาเป็นคนที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการหรือไม่ (สุชม นวลสกุล. 2530 : 47) แม้ว่าจะมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของหัวหน้าภาควิชา แต่ก็ยังไม่ได้มีการศึกษาย่างกว้างขวางนัก โดยเฉพาะหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล ซึ่งต้องเผชิญกับภารกิจอันหนักดังได้กล่าวแล้ว และยังคงปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งในการปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงได้เช่นนี้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างที่เป็นตัวเสริมหรือเป็น

แรงผลักดันให้หัวหน้าภาควิชาปฏิบัติงานได้สำเร็จ ปัจจัยเหล่านี้ที่เราจะนำมาศึกษาคือ ปัจจัยอันเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวหัวหน้าภาควิชา เช่น ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และปัจจัยทางด้านชีวสังคมบางอย่าง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้นับเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน จากการศึกษาวิจัยและจากทัศนะของผู้รู้หลายท่าน ได้กล่าวถึงปัจจัยเหล่านี้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรคือ ปัจจัยด้านตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และปัจจัยด้านองค์การ เช่น กลุ่มปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ (ธงชัย สืบวงศ์. 2516 : 54) นอกจากนี้ยังได้มีการกล่าวถึงภารกิจของหัวหน้าภาควิชาว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิบัติการทั้งทางวิชาการและการบริหารภาควิชา ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างของหัวหน้าภาควิชาเอง เช่น ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ความรอบรู้ในวิชาการ และประสบการณ์การบริหาร (ติณ ปรชัญญะ. 2529 : 255) และการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการยังขึ้นอยู่กับหัวหน้าภาควิชาในด้านการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการด้วย (อุทัย บุญประเสริฐ. 2522 : 2) และผู้นำทางวิชาการที่จะประสบความสำเร็จต้องกระทำบทบาททั้งการสอน การนิเทศ การวิจัย การรับใช้สถาบัน รับใช้สังคม และต้องมีส่วนร่วม การบริหารการเงิน และมีความรู้ด้านบุคคล (Wolverton. 1984 : 12 - 13) เพราะการบริหารที่ดีเกิดขึ้นได้เพราะมีผู้นำที่ดี เมื่อผู้นำที่ดีก็จะเกิดความสำเร็จ (ประกอบ คุปรัตน์. 2530 : 107) และจากการวิเคราะห์บทบาทของหัวหน้าภาควิชาในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าบทบาททางด้านการบริหารคือ การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป เฉพาะบทบาทด้านการบริหารวิชาการจะอยู่ในระดับมากแต่ต่ำกว่าเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ (เกาหงา ฉายากุล. 2531 : บทกึ่งย่อ) และจากการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรได้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชา เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ และควรศึกษาลักษณะของหัวหน้าภาควิชาเพื่อประโยชน์ในการเตรียมบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง นอกจากนี้การศึกษาดังปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งคือ ความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจเป็นตัวการที่ก่อให้เกิดการเพิ่มขวัญ ซึ่งจะ

นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต (Mitchell. 1982 : 393) ความพึงพอใจจึงมีความสัมพันธ์กับผลงาน คือความพึงพอใจนำไปสู่ผลงานที่ดี และตรงกันข้ามความไม่พึงพอใจจะนำไปสู่ผลงานที่ไม่ดี (Luthans. 1985 : 209)

จากแนวคิดและผลการวิจัยที่สำคัญเหล่านี้ จึงเป็นเรื่องที่น่าจะนำมาศึกษา โดยเฉพาะตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลงานหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงานคือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยชี้วัดบางบางอย่าง ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาตัวแปรดังกล่าวมานี้ โดยมุ่งที่จะศึกษาวิจัยผู้บริหารการศึกษาระดับหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา โดยศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยชี้วัดบางบางอย่างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา เพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับกำหนดแนวทางพัฒนาหัวหน้าภาควิชาต่อไป

ปฏิกนการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ได้กำหนดปฏิกนการวิจัย 4 ข้อดังนี้

1. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาอยู่ในระดับใด
2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ จะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาหรือไม่
3. ความพึงพอใจในงานจะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาหรือไม่
4. หัวหน้าภาควิชาที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันทางปัจจัยชี้วัดบาง อย่าง จะมีความแตกต่างกับด้านความสำเร็จในการบริหารภาควิชาหรือไม่

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้มุ่งที่จะตอบไฉ่การวิจัย 4 ข้อ ดังกล่าว คือ

1. เพื่อศึกษาระดับของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา
2. เพื่อศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา
4. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา ตามความแตกต่างกันทางปัจจัยที่วสังคม

กรอบความคิดในการวิจัย

เรื่อง ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงาน ของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล
 ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

ตัวแปรต้น

ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
1. ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. ความสามารถในการพัฒนางาน
3. ความสามารถในการวางแผน
4. ความสามารถในการติดต่อประสานงาน
5. ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร

ความพึงพอใจในงาน

1. ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก
2. ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน
3. ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป

ปัจจัยที่ว่สังกม

1. ประเภทของเจ้าสังกัด
2. แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล
3. ประเภทของภาควิชา
4. จำนวนอาจารย์ในภาควิชา
5. ประสบการณ์ในการทำงาน
6. การมีวาระดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวแปรตาม

ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
1. ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ
2. ความสำเร็จในการบริหารบุคคล
3. ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป

ประโยชน์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้มุ่งที่จะศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยชีวสังคมบางอย่าง ของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ข้อเท็จจริงที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ยิ่ง กล่าวคือ

1. เป็นแนวทางหนึ่งสำหรับการพัฒนาหัวหน้าภาควิชาให้มีคุณภาพตามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา
2. ทำให้ได้แนวทางในการกำหนดคุณสมบัติของหัวหน้าภาควิชาเพื่อการแต่งตั้งหรือสรรหาหัวหน้าภาควิชาที่เหมาะสม
3. สถานศึกษาพยาบาลแต่ละสังกัดจะได้รับปฐการสร้างแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่ผลงานที่ดี

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้จะมุ่งศึกษาหัวหน้าภาควิชา สถานศึกษาพยาบาลในประเทศไทยทุกเจ้าสังกัดรวม 6 แห่ง คือ
 - 1.1 สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งสถานศึกษาพยาบาลของรัฐและ เอกชน
 - 1.2 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
 - 1.3 สังกัดสภากาชาดไทย
 - 1.4 สังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 1.5 สังกัดกระทรวงมหาดไทย
 - 1.6 สังกัดกระทรวงกลาโหม

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าภาควิชาทั้งหมดของสถานศึกษาพยาบาลทุกแห่งในประเทศไทย ปี 2532 โดยเป็นสถานศึกษาที่เปิดสอนในหลักสูตรปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (4 ปี) เป็นสถานศึกษาที่มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว และศึกษาเฉพาะหัวหน้าภาควิชาซึ่งดำรงตำแหน่งมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี รวมสถานศึกษาพยาบาลที่นำมาศึกษาทั้งหมด 31 แห่ง จำนวนหัวหน้าภาควิชา รวม 210 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

3.1.1.1 ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ

3.1.1.2 ความสามารถในการพัฒนางาน

3.1.1.3 ความสามารถในการวางแผน

3.1.1.4 ความสามารถในการติดต่อประสานงาน

3.1.1.5 ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร

3.1.2 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย

3.1.2.1 ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก

3.1.2.2 ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน

3.1.2.3 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป

3.1.3 ปัจจัยที่ว่สังคม ประกอบด้วย

3.1.3.1 ประเภทของเจ้าสังกัด

3.1.3.2 แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล

3.1.3.3 ประเภทของภาควิชา

3.1.3.4 จำนวนอาจารย์ในภาควิชา

3.1.3.5 ประสบการณ์การทำงาน

3.1.3.6 การมีวาระดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ประกอบด้วย

3.2.1 การบริหารวิชาการ

3.2.2 การบริหารบุคคล

3.2.3 การบริหารงานทั่วไป

สมมุติฐานการวิจัย

- จุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา
- สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 1 ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาจะอยู่ในระดับปานกลาง
- จุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อ 2 เพื่อศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา
- สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา
- จุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อ 3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา
- สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 3 ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา
- จุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อ 4 เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาตามความแตกต่างกันทางปัจจัยชีวสังคม
- สมมุติฐานการวิจัย ข้อ 4 ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาจะแตกต่างกันตามปัจจัยชีวสังคม

นิยามศัพท์

1. สถานศึกษาพยาบาล หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนการศึกษานพยาบาลหลักสูตรปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (4 ปี) และมีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว
2. หัวหน้าภาควิชา หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดในภาควิชา ซึ่งมีชื่อเรียกแตกต่างกันในแต่ละสถานศึกษาพยาบาล อาทิ หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้าภาควิชา หัวหน้ากลุ่มวิชา หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการพยาบาลฯ เป็นต้น
3. เจ้าสังกัด หมายถึง ประเภทของหน่วยงานที่บังคับบัญชาสถานศึกษาพยาบาลแห่งนั้น
ในที่นี้หมายถึง เจ้าสังกัด 6 แห่ง คือ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข สภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงกลาโหม โดยจำแนกเป็นประเภทของเจ้าสังกัดได้ 3 ประเภท คือ
 - 3.1 ทบวงมหาวิทยาลัย
 - 3.2 กระทรวงสาธารณสุข
 - 3.3 สังกัดอื่น ๆ คือ สภากาชาดไทย กรุงเทพมหานคร กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงกลาโหม
4. แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล หมายถึง แหล่งที่ตั้ง 2 ประเภท คือ ส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค
5. ประเภทของภาควิชา หมายถึง ภาควิชาการพยาบาลต่าง ๆ ของสถานศึกษาพยาบาลนั้น ในการวิจัยนี้จัดแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

5.1 ภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย ได้แก่ ภาควิชาการพยาบาลพื้นฐาน การพยาบาลอายุรศาสตร์ การพยาบาลศัลยศาสตร์ การพยาบาลจิตเวชศาสตร์ การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ และการพยาบาลสูติ-นรีเวชศาสตร์

5.2 ภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย ได้แก่ ภาควิชาพื้นฐานทั่วไปหรือการศึกษาทั่วไป หรือพื้นฐานวิชาชีพ หรือวิทยาศาสตร์การพยาบาล และการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์

6. จำนวนอาจารย์ในภาควิชา หมายถึง ปริมาณของอาจารย์ประจำในภาควิชานั้น ในการวิจัยจัดจำนวนอาจารย์ในภาควิชาเป็น 2 ประเภท คือ จำนวนอาจารย์น้อยคือ มีจำนวนอาจารย์ไม่เกิน 4 คน และจำนวนอาจารย์มากคือ มีจำนวนอาจารย์มากกว่า 4 คนขึ้นไป

7. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ทำงานในสถานศึกษาพยาบาลแห่งนั้น โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 15 ปี และประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป

8. การมีวาระดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา หมายถึง ระยะเวลาของการเป็นหัวหน้าภาควิชา ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ มีวาระ และไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง

9. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับของความรู้สึกต่องานที่ทำอันเป็นผลเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนคนหนึ่งซึ่งขึ้นอยู่กับว่า งานนั้นได้ทำให้บุคคลนั้นได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพียงใด กล่าวคือ

9.1 ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก (extrinsic job satisfaction) เช่น ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือน และลักษณะงาน

9.2 ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน (intrinsic job satisfaction) เช่น ความพึงพอใจอันเนื่องมากรู้สึกที่ตนได้รับการยอมรับ ความรู้สึกว่าได้มีความเจริญก้าวหน้า ความรู้สึกสบายใจในการทำงาน

9.3 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (overall job satisfaction) คือ ระดับของความรู้สึกว่าตนมีความพึงพอใจต่องานที่ทำโดยส่วนรวม

การวัดความพึงพอใจในงานวัดได้จากแบบสอบถามที่สร้างโดยวาร์ร กุก และวอลล์ 1979 (Warr, Cook and Wall. 1979)

10. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ระดับความสามารถของหัวหน้าภาควิชาหรือการกระทำของหัวหน้าภาควิชาที่บ่งบอกว่ามีลักษณะ ดังต่อไปนี้

10.1 ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ มีการกระทำที่บ่งบอกว่าเป็นผู้บุกเบิกความรู้ในสาขาวิชาของตน เป็นผู้ทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผน สามารถทำงานร่วมกับคนหมู่มากได้ ได้รับการไว้วางใจและน่าเชื่อถือ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ

10.2 ความสามารถในการพัฒนางาน คือ เป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาข้อขัดแย้งให้คล่อง สามารถจูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ทำงาน และกระตุ้นให้กลุ่มที่ตนต้องงานอยู่เสมอ

10.3 ความสามารถในการวางแผนงาน คือ เป็นผู้ที่สามารถทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีการกำหนดแผนงาน จัดระเบียบการทำงาน ประเมินโครงการหรือการดำเนินงานต่าง ๆ โดยอาศัยข้อมูลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

10.4 ความสามารถในการติดต่อประสานงาน คือ เป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น อำนวยความสะดวกในการทำงานและการติดต่อสื่อสาร ให้ข่าวสารที่กระจ่างชัดและที่เป็นประโยชน์ สนใจข่าวสารของหน่วยงานอยู่เสมอ

10.5 ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร คือ สามารถจัดทำงานประมาณการใช้จ่ายของภาควิชา จัดหาทรัพยากรมาใช้ในภาควิชาให้เพียงพอ จัดสรรทรัพยากรที่มีจำกัดและควบคุมดูแลการใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเป็นผู้นำทางวิชาการในการวิจัยที่ จะวัดได้โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างโดย มอร์ริส (Morris. 1981 : 169)

11. การบริหารภาควิชา หมายถึง การจัดทำแผนการให้ภาควิชาบรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมีขอบเขตการบริหารในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

12. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา หมายถึง การประเมินตนเองของหัวหน้าภาควิชาว่าได้บริหารภาควิชาบรรลุเป้าประสงค์หรือไม่ตามขอบเขตการบริหาร ดังต่อไปนี้

12.1 ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ คือ ความสำเร็จในการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนการสอน การพัฒนางานวิชาการ การปรับปรุงหลักสูตรวิชาต่าง ๆ ของภาควิชา การนิเทศงาน และการบริการวิชาการแก่สังคม

12.2 ความสำเร็จในการบริหารบุคคล คือ ความสำเร็จในการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล การบังคับบัญชา การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ และการพัฒนาบุคลากร

12.3 ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป คือ ความสำเร็จในการจัดดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการ อาทิ การรับส่งหนังสือ การจัดทำหนังสือโต้ตอบ การจัดทำงบประมาณ การประชุมภาควิชา การร่วมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การประสานงานกับภาควิชาต่าง ๆ และการทำรายงานผลงานของภาควิชา

การวัดความสำเร็จในการบริหารภาควิชาจะใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นมาตราส่วนประเวศค่า

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกสาระได้ดังนี้

1. สถานศึกษาพยาบาลและหลักสูตรการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถานศึกษาพยาบาลและหลักสูตรการศึกษา

สถานศึกษาพยาบาลในประเทศไทยในปัจจุบันมีจำนวน 52 แห่ง (เอกสารสำเนาว่าด้วยการรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สภาพยาบาล. 2532) ในจำนวน 52 แห่ง มีเจ้าสังกัด 6 แห่ง แต่ละแห่งเปิดสอนในหลักสูตรต่าง ๆ กัน หลักสูตรการศึกษามบางแห่งเปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี บางแห่งเปิดสอนหลักสูตรเทียบเท่าปริญญาตรี บางแห่งเปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีต่อเนื่อง (2 ปี) บางแห่งเปิดสอนหลักสูตรพยาบาลระดับต้น (2 ปี) ดังจะเห็นได้จากตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนสถานศึกษาพยาบาลและหลักสูตรการศึกษา จำแนกตามสังกัด

ลำดับที่	สังกัด	หลักสูตรการศึกษา					
		ปริญญาตรี 4 ปี		ปริญญาตรีต่อเนื่อง 2 ปี		ประกาศนียบัตร (ระดับต้น 2 ปี)	
		ส่วน กลาง	ส่วน ภูมิภาค	ส่วน กลาง	ส่วน ภูมิภาค	ส่วน กลาง	ส่วน ภูมิภาค
1.	ทบวงมหาวิทยาลัย						
	สถานศึกษาพยาบาลของรัฐ	2	4	1	-	-	-
	สถานศึกษาพยาบาลของเอกชน	6*	1	-	-	-	-
2.	สภากาชาดไทย	1	-	-	-	-	-
3.	กรุงเทพมหานคร	1	-	-	-	-	-
4.	กระทรวงมหาดไทย	1	-	-	-	-	-
5.	กระทรวงกลาโหม	3**	-	-	-	1	-
6.	กระทรวงสาธารณสุข						
	กองงานวิทยาลัย	1***	13***	-	-	-	7
	กรมควบคุมโรคติดต่อ	-	-	-	-	2	-
	กรมการแพทย์	-	-	-	-	1	-
	กรมอนามัย	-	-	-	-	1	6
	รวม	15	18	1	-	5	13

* เป็นสถานพยาบาลที่ยังไม่มีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 2 แห่ง

** เป็นสถานศึกษาพยาบาลที่เปิดสอนหลักสูตรเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 2 แห่ง

*** เป็นสถานศึกษาพยาบาลที่เปิดสอนหลักสูตรเทียบเท่าปริญญาตรีทุกแห่ง

จากตาราง 1 จะเห็นว่าสถานศึกษาพยาบาลในสังกัดต่าง ๆ รวม 6 สังกัด ซึ่งเปิดสอนในหลักสูตรปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี และเป็นสถานศึกษาพยาบาลที่มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้วมีจำนวนทั้งสิ้น 31 แห่ง ดังนี้

1. สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สถานศึกษาพยาบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 สถานศึกษาพยาบาลของรัฐ มีจำนวน 6 แห่ง ดังนี้ คือ

1.1.1 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

1.1.2 ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

1.1.3 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1.1.4 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.1.5 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.1.6 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (บางแสน)

1.2 สถานศึกษาพยาบาลของเอกชน ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่มีผู้สำเร็จการศึกษามาแล้วมีจำนวน 5 แห่ง ดังนี้ คือ

1.2.1 คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค

1.2.2 คณะพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยวิเศษ

1.2.3 คณะพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยหัวเฉียว

1.2.4 คณะพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยคริสเตียน

1.2.5 คณะพยาบาลศาสตร์วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

2. สังกัดสภาการพยาบาล มีสถานศึกษาพยาบาล จำนวน 1 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาลสภาการพยาบาล ซึ่งเป็นสถาบันสมทบของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเปิดสอนในหลักสูตรปริญญาตรี

3. สังกัดกรุงเทพมหานคร มีสถานศึกษาพยาบาล จำนวน 1 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาล
เกื้อการุณย์ ซึ่งเป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และเปิดสอนใน
หลักสูตรปริญญาตรี

4. สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีสถานศึกษาพยาบาล จำนวน 1 แห่งคือ วิทยาลัยพยาบาล
ตำรวจ ซึ่งเป็นสถาบันสมทบของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเปิดสอนในหลักสูตรปริญญาตรี

5. สังกัดกระทรวงกลาโหม มีสถานศึกษาพยาบาล จำนวน 3 แห่ง ดังนี้ คือ

5.1 วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เป็นสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดล และ
เปิดสอนในหลักสูตรปริญญาตรี

5.2 โรงเรียนพยาบาลทหารอากาศ และ

5.3 โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย กรมแพทย์ทหารเรือ ทั้งโรงเรียน
พยาบาลทหารอากาศ และโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย กรมแพทย์ทหารเรือ เป็นสถานที่
เปิดสอนหลักสูตรเทียบเท่าปริญญาตรี

6. สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีสถานศึกษาพยาบาลที่เปิดสอนในหลักสูตรเทียบเท่า
ปริญญาตรี จำนวน 14 แห่ง ดังนี้ คือ

6.1 วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพฯ

6.2 วิทยาลัยพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก

6.3 วิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา

6.4 วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

6.5 วิทยาลัยพยาบาลสงขลา

6.6 วิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์

6.7 วิทยาลัยพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี

6.8 วิทยาลัยพยาบาลสระบุรี

6.9 วิทยาลัยพยาบาลชลบุรี

- 6.10 วิทยาลัยพยาบาลลำปาง
- 6.11 วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี
- 6.12 วิทยาลัยพยาบาลอุตรดิตถ์
- 6.13 วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม
- 6.14 วิทยาลัยพยาบาลสุราษฎร์ธานี

ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership)

การบริหารงานของมหาวิทยาลัยที่ก้าวไปถึงความเป็นเลิศทางวิชาการได้ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารเป็นแกนนำไปสู่เป้าหมายหรือมิตินของมหาวิทยาลัย กรีน (Green. 1981 : 12 - 15) กล่าวถึงผู้บริหารวิชาการ (academic administrators) คือ กลุ่มบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบการบริหารวิชาการ คือ อธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาควิชา ซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารที่ต้องทำหน้าที่ทั้งผู้นำทางวิชาการและผู้บริหาร และต้องแสดงบทบาททั้งสองบทบาทจึงจะประสบความสำเร็จ พจน์ สะเพียรชัย (2531 : 4 - 5) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของการบริหารอุดมศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับนโยบายว่า ต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับในมหาวิทยาลัย หากพิจารณาเฉพาะผู้บริหารที่เป็นระดับหัวหน้าภาควิชา ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด และเป็นกลุ่มปฏิบัติการในการดำเนินงานทางวิชาการ ให้ไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการให้ได้นั้น หัวหน้าภาควิชาจะต้องมีบทบาทที่สำคัญทั้งในการเป็นผู้นำทางวิชาการ

ความหมายและลักษณะของผู้นำทางวิชาการ

มีผู้รู้หลายท่านได้ให้ความหมายของผู้นำ และผู้นำทางวิชาการหลายทัศนะ ดังนี้

เฮอร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard. 1982 : 83) ให้ความหมาย

ว่า ผู้นำ คือ พฤติการณ์ใช้สิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มหรือบุคคลในการใช้ความพยายามให้บรรลุถึงเป้าหมายในสภาพการณ์ที่กำหนดให้

สต็อกคิลล์ ได้สรุปการวิเคราะห์และวิจัยเกี่ยวกับผู้นำ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2522 : 27) ได้ข้อสรุปการเป็นผู้นำ คือ รู้จักการเข้าสมาคม มีความคิดริเริ่ม มีความเพียรพยายาม รู้จักวิธีทำงานให้เอาเพื่อถือ ต้นตัว มีความร่วมมือ เป็นที่นิยมของปวงชน มีความสามารถในการพูดและการปรับตัว

๗ วิจิตร วรุตบางกูร (2525 : 5 - 6) กล่าวถึง ภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถในการทำให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อ พึงพอใจ และชักจูงให้ผู้อื่นเชื่อฟัง ยอมรับนับถือ จงรักภักดี และให้ความร่วมมือ และได้กล่าวถึงภาระหน้าที่สำคัญของผู้นำว่าต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ พัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความสามารถในการทำงาน วิสัยทัศน์ภาพอันดีต่อกัน อำนวยความสะดวกในการทำงาน ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๘ วอลเวอร์ตัน (Wolverton. 1984 : 12 - 13) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร มีความรู้ด้านการเงินและด้านบุคคล เป็นผู้พร้อมที่จะนำและให้ความช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง และมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่น

โนลส์ (Knowles. 1970 : 6 - 39) อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่จะเป็นหัวหน้าภาควิชาว่า ความรับผิดชอบของหัวหน้าภาควิชาซึ่งต้องทำหน้าที่ผู้นำในการดำเนินงานในแต่ละวัน การวางแผนเพื่อพัฒนาภาควิชาระยะยาว การกระตุ้นให้อาจารย์มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ความรับผิดชอบในการจัดเตรียมงบประมาณของภาควิชาให้คณบดีทราบ ต้องวางแผนประสานในการจัดการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ วางแผนการจัดซื้อตำราหนังสือ การเสนอแนะการสรรหาบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ โนลส์ยังได้อธิบายถึงลักษณะของผู้ที่เป็นหัวหน้าภาควิชาว่า ควรเป็นคนที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำในภาควิชา สามารถทำงานร่วมกับคนหมู่มากได้

สรุปได้ว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำและการบริหาร และนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย จนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและคนทั่วไป

บทบาทของผู้นำทางวิชาการ

บทบาทของผู้นำทางวิชาการ หรือหน้าที่ผู้นำทางวิชาการจะต้องปฏิบัติ ได้มีผู้กล่าวถึงทั้งลักษณะที่เป็นบุคลิกลักษณะและภารกิจที่ผู้นำทางวิชาการพึงมีทั้งปฏิบัติ อาทิ

มอร์ริส (Morris. 1981 : 23) สรุปว่า ผู้บริหารในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยต้องทำงานอย่างจริงจัง มีความเข้าใจผู้ร่วมงานแต่ละคน เป็นที่ปรึกษาสำหรับลูกน้องได้

เบลค (Blake. 1981 : 30 - 45) ได้อธิบายเกี่ยวกับความรับผิดชอบของผู้นำทางวิชาการ (academic leaders) ว่า มีหน้าที่ความรับผิดชอบ 10 ประการ คือ

1. ปฏิบัติตามอุดมการณ์ของสถาบัน และดำเนินการในกิจกรรมให้บรรลุผล
2. จัดดำเนินการเรียนการสอนต่าง ๆ
3. จัดทำหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
4. สร้างบรรยากาศในการวิจัยและงานวิชาการที่มีคุณภาพสูง
5. กระตุ้นให้มีการบริการวิชาการแก่ชุมชน
6. จัดหาแหล่งเงินทุน และการจัดสรรใช้งบประมาณ
7. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบทางวิชาการแก่อาจารย์
8. ให้ความร่วมมือในกิจการนักศึกษา
9. เสริมสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก เพื่อความมั่นคงและการคงไว้ซึ่งความรักใคร่ในสถาบัน
10. การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และการดำเนินการเพื่อบริการการใช้อาคารสถานที่

อาเธอร์ ชนแท้นชอบ (2530 : 16 - 17) กล่าวถึงผู้บริหารในมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดจะต้องทำหน้าที่เป็นกบมีคุณค่าและอธิบายในประเด็น "คุณค่า" ว่าต้องเป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถวางแผนพัฒนาด้านต่าง ๆ ติดตามประเมินผล มีความกระตือรือร้นในการคิดริเริ่มต่าง ๆ ซึ่งมีคุณค่าทั้งทางวิชาการและการสร้างสรรค์

โมมาว (Moomaw, 1984 : 22 - 28) ได้อธิบายเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จจะต้องยึดหลักการ 5 อย่าง

1. ต้องมีความกระฉ่งชัดในหน้าที่และเป้าหมายของสถาบัน ซึ่งจะเป็นสิ่งนำไปสู่ความชัดเจนในการดำเนินการด้านวิชาการ

2. ต้องพัฒนาอาจารย์ให้เป็นกลุ่มผู้นำ เพื่อช่วยในงานบุกเบิกความรู้และการปฏิบัติงาน การพัฒนากลุ่มผู้นำอย่างนี้จำเป็นต้องจัดหาแหล่งทรัพยากร เปิดโอกาสในการฝึกและพัฒนาผู้นำ จัดหาทุนเพื่อพัฒนาผู้นำ อาจเป็นกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือจัดหาบริการช่วยสนับสนุน

3. ต้องกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ สิ่งที่สำคัญทางวิชาการ คือ ต้องมีความคิดใหม่ ๆ มีการสนับสนุนสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ผู้นำทางวิชาการจึงต้องกระตุ้นให้ทุกคนมีจิตใจที่จะคิดประดิษฐ์อะไรใหม่ ๆ ขึ้นมา กระตุ้นให้มีการศึกษาทดลองและให้มีการนำไปเผยแพร่

4. ต้องมีการประเมินผล โดยประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดดำเนินการไปแล้ว เพื่อจะได้ปรับปรุงเป้าหมาย และนำไปคิดพัฒนาสิ่งใหม่ มิใช่ประเมินเพียงโครงการทางวิชาการ หรือกิจกรรมเท่านั้น ต้องประเมินอาจารย์และผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วย การประเมินนี้จะนำไปสู่การอภิปรายร่วมกัน แก้ไขข้อบกพร่องร่วมกัน ถ้าทำได้ผลดีจะนำไปสู่ความไว้วางใจกันในสัปดาห์ไมตรีและเป็นการจูงใจด้วย

5. การให้รางวัลและสิ่งตอบแทน การได้รับการยอมรับในผลงาน มิใช่แต่เพียงเงินเท่านั้น จะช่วยทำให้ทุกคนมุ่งมั่น และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องาน

นอกจากหลักทั้ง 5 นี้ โมมาวยังได้กล่าวถึงผู้นำทางวิชาการ จะต้องนำลักษณะ 5 อย่าง ดังนี้

1. การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ผู้นำด้านวิชาการแต่ละสถาบันต้องเป็นผู้ริเริ่ม โดยต้องรับฟังว่าอะไรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสถาบัน จะใช้ภาวะผู้นำอย่างไรจึงจะสำเร็จ จะช่วยสนับสนุนอย่างไร จึงจะมีกลุ่มผู้นำในด้านความคิดสิ่งใหม่ ๆ
2. การรู้ถึงปัญหา รู้ว่าอะไรคือปัญหา และจะแก้ปัญหานั้นอย่างไร โดยการศึกษาหาข้อมูลร่วมกัน ศึกษาหาข้อมูล
3. การหาข้อยุติและการยอมรับข้อยุติ โดยการประชุมปรึกษาหารือ
4. การมอบหมายงาน มอบหมายงานเพื่อแบ่งเบาหน้าที่ความรับผิดชอบในงานแต่ละอย่าง และมารายงานผลโดยผู้นำ ช่วยในการจัดหาทรัพยากรที่จะนำไปสู่การดำเนินงานแต่ละอย่าง
5. การประเมินผล เพื่อดูว่างานเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ มีปัญหาอะไร ควรเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงอย่างไร จะแก้ปัญหานั้นอย่างไร

เดสส์เลอร์ (Dessler. 1983 : 269 - 270) ได้กล่าวถึงการเป็นผู้นำกลุ่มที่จะทำให้เกิดการทำงานของกลุ่มเป็นไปด้วยดีนั้น กลุ่มต้องมีขนาดพอเหมาะ ไม่เล็กจนเกินไป ขนาดของกลุ่มจึงเป็นเรื่องสำคัญ กลุ่มที่มีขนาดมากกว่า 5 หรือ 6 คนขึ้นไป โอกาสในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ จะน้อยลง กลุ่มยังมีขนาดโตขึ้นความต้องการในการติดต่อประสานงานยิ่งจะมากขึ้น รวมทั้งต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการควบคุมการทำงานของกลุ่มมากขึ้น

ปิญญู สาร (2519 : 164 - 167) กล่าวถึง ผู้นำกับผู้บริหารว่า ผู้นำถือตัวการสำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในหน่วยงาน แต่ผู้บริหารจะมุ่งรักษาความมั่นคงของหน่วยงาน และสรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นของคู่กันกับการบริหาร ผู้บริหารที่ดีกับผู้นำที่ดีแยกออกจากกันได้ยาก

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522 : 20) ได้บรรยายไว้ว่า การเป็นผู้นำต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้บริหาร ผู้บริหารที่ขาดความเป็นผู้นำจะปฏิบัติการกิจให้ลุล่วงได้ยาก ผู้นำที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารก็จะปฏิบัติการกิจให้ลุล่วงได้ลำบาก ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูงย่อมสามารถทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามจุดหมาย

ผู้นำทางวิชาการจึงต้องปฏิบัติภารกิจทางด้านบริหารควบคู่กันไปด้วย นั่นคือ ผู้นำทางวิชาการจะต้องรู้จักใช้กระบวนการบริหารงานด้วย ซึ่งสาระสำคัญของกระบวนการบริหารนี้ กิติมาปรีดีติติก (2529 : 4 - 6) กล่าวว่า การบริหารนั้น หมายถึง การดำเนินงานทุกอย่างในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไป และยังได้สรุปว่า ผู้บริหารต้องรู้จักการวางแผน การจัดหน่วยงาน การบริหารบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมงาน และถวิล เกตุหลวงศ์ (2530 : 37 - 38) กล่าวถึงกระบวนการบริหารว่า หน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ คือ การวางแผน การจัดระเบียบหน่วยงาน การจูงใจ และการควบคุม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวางแผน คือ การวางแผนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การและการพัฒนาแผน
2. การจัดระเบียบหน่วยงาน คือ การหล่อหลอมทรัพยากรไว้ด้วยกัน ทั้งคน เงิน และอุปกรณ์เครื่องมือ ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงานและการติดต่อสื่อสารเพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลมากที่สุด
3. การจูงใจ ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เช่น การยกย่องผู้กระทำดี การให้รางวัล การให้สิ่งตอบแทน
4. การควบคุม คือ มีการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่ปฏิบัติภารกิจทั้งการวางแผน การจัดหาและการจัดสรร การใช้ทรัพยากร การติดต่อประสานงาน การจูงใจคนให้ทำงาน การติดตามและประเมินผลงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำคือผู้ที่มีความสามารถในการทำงานไปสู่ความสำเร็จ โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้นำเชื่อก็คือ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เป็นที่นิยมของบุคคลทั่วไป มีความตื่นตัว มีความเพียรพยายาม รู้จักการปรับตัว มีความสามารถในการใช้กระบวนการบริหารงาน

ข้ออภิปรายทั้งในด้านผู้นำ ผู้บริหารดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานไปสู่เป้าหมายขององค์การนั้น จะต้องศึกษาคุณลักษณะของความเป็นผู้นำทั้งในด้านบริหารและด้านวิชาการ นั่นคือ ลักษณะความเป็นผู้นำทาง

วิชาการ ความสามารถในการสร้างสรรค์และพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร

ผู้วิจัยจึงได้อาศัยแนวคิดดังกล่าวมาศึกษาวิจัย โดยนำตัวแปรด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มาศึกษากับหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลในลักษณะที่เป็นตัวแปรอิสระ

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่ได้รับการสนใจจากกลุ่มนักวิจัยมาก ดังจะเห็นได้จากมีผู้นำตัวแปรนี้มาศึกษากับกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ กัน ทั้งในลักษณะกลุ่มตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพราะความพึงพอใจของพนักงานในองค์การเป็นสิ่งที่เข้ามาซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้ ดังที่ ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 187) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีถึงความสำเร็จ ประสิทธิภาพขององค์การ และเชอร์เมอร์ฮอน (Shermerhorn. 1982 : 42) กล่าวว่า ความไม่พึงพอใจทำให้คนละงาน ลาออก ซึ่งมีผลต่อการผลิต

ความหมายของความพึงพอใจ

ผู้รู้หลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

เชอร์เมอร์ฮอน (Shermerhorn. 1982 : 41) ได้ให้คำจำกัดความ "ความพึงพอใจ" หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของแต่ละคนเกี่ยวกับงาน

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982 : 834) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีต่องาน ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย

เดสส์เลอร์ (Dessler. 1983 : 204) อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า เป็นระดับความรู้สึกต่องานเมื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น ความมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พลสุข มีที่พักผ่อน มีกนยกย่องต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้วทำให้มีผลต่องาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานคือ ความรู้สึกหรือทัศนคติต่องานที่ทำ โดยมีความสนใจ ชอบ รัก มีความสุขกับงานนั้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจนี้มีอยู่หลายทฤษฎีที่กล่าวถึงตัวแปร "ความพึงพอใจ" เช่น ทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg theory) ทฤษฎีของฟรูม (Vroom theory) แต่การกล่าวที่ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน คือ รูปแบบของฟอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Luthans. 1985 : 209 - 212) ที่แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจนั้นเกิดจากมีผลตอบแทน และการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดผลตอบแทน

รูปแบบของฟอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter-Lawler Model) ได้จัดแบ่งผลตอบแทนเป็น 2 ประเภทคือ ผลตอบแทนภายนอก (extrinsic rewards) และผลตอบแทนภายใน (intrinsic rewards) ซึ่งผลตอบแทนภายนอก ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าจ้าง ลักษณะความมั่นคงของงาน และผลตอบแทนภายในนั่นก็คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

ผลตอบแทนภายในและผลตอบแทนภายนอก ซึ่งบางครั้งก็เรียกว่า ปัจจัยภายนอก (extrinsic factors) และปัจจัยภายใน (intrinsic factors) เกี่ยวกับปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในนั้น โรเจอร์ (Rogers. 1983 : 130) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนเรามี 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายนอกก็คือ บุคคลหรือสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวเราในองค์กรการ ปัจจัยภายนอกได้แก่ ลักษณะงาน การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน สำหรับปัจจัยภายในนั้น คือ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ทัศนคติของคนนั้นผนวกเข้ากับความต้องการหรือแรงจูงใจของเขา สิ่งที่เราเรียกว่าเป็นปัจจัยภายในได้แก่ ความสนใจในงาน ความรู้สึกชอบงาน ความพึงพอใจในงาน และความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกต่อลูกน้อง ตลอดจนผู้ร่วมงาน ซึ่งทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัย

ภายในวันผลต่อพฤติกรรมของคน เช่น การที่คนยอมรับนับถือผู้บังคับบัญชา ทำให้เขายอมรับและทำตามคำสั่งกับบัญชาโดยไม่คิดท้าว และยังมีผลทำให้เขาปฏิบัติต่อลูกน้องที่ดีด้วย

เดสส์เลอร์ (Dessler. 1983 : 219 - 223) ได้ให้สาระเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ

1. ปัจจัยด้านตัวบุคคล

1.1 อายุ อายุของบุคคลแต่ละคนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ นักจิตวิทยาเชื่อว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับอายุลักษณะเป็นรูปตัว U เมื่อคนเริ่มทำงานใหม่ ๆ ความพึงพอใจจะมีระดับสูงสุด และมันจะค่อย ๆ ลดลงจนกระทั่งเมื่อคนเริ่มเข้าสู่วัยอายุ 30 ปีเศษ มันจะค่อย ๆ เพิ่มขึ้นอีก และพบว่าผู้ที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจมากกว่าคนหนุ่มสาว และจากการศึกษาวิจัยโดย National Opinion Research Center 1972 - 1974 พบว่าทั้งหญิงและชายจะมีระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้นตามอายุที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับที่เฮิร์ชเบิร์กกล่าวถึง ความคาดหวังเกี่ยวกับงานว่า ผู้ที่จริงจังกับงานจะมีความพึงพอใจงานมากกว่า ซึ่งเป็นไปได้ว่ายิ่งมีอายุมากขึ้นความอยากได้ลดลง ความพึงพอใจจึงเพิ่มขึ้น

1.2 ระดับการศึกษา ยิ่งมีระดับการศึกษาสูงเท่าไร ความพึงพอใจในงานยิ่งลดลง น่าจะเป็นไปได้ว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษายิ่งสูงเป็นกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถเกินกว่าที่จะทำงานนั้นก็ไม่ได้

2. ปัจจัยด้านสภาพการณ์

ความพึงพอใจไม่ได้เกิดขึ้นแต่เพียงว่า ความต้องการของเขาได้รับการตอบสนอง นับแต่ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการด้านความมั่นคง เงินเดือน ความก้าวหน้า ความต้องการความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ เท่านั้น แต่ความพึงพอใจขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสภาพการณ์ด้วย นั่นคือ

2.1 ลักษณะของงาน ทำให้คนเรามีความพึงพอใจในด้านใดรับความสำเร็จ

2.2 แบบของผู้นำ จะมีอิทธิพลทำให้คนเรารู้สึกว่าตนได้รับการปฏิบัติอย่างมีคุณค่า

2.3 ระบบการให้คำตอบแทนและนโยบายของหน่วยงาน ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า

2.4 กลุ่มผู้ร่วมงานทำให้เกิดความผูกพัน เกิดความรู้สึกมีเพื่อน

จากการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบริษัทนิโซต้าแก๊ส โดยมีผู้ตอบ

แบบสอบถาม จำนวน 57,000 คน ใช้เวลาในการศึกษาเก็บข้อมูล 30 ปี ตั้งแต่ปี 1945 - 1975

เป็นแบบสอบถามที่ให้เรียงลำดับความสำคัญเกี่ยวกับงานพบว่า มีลำดับความสำคัญดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ความมั่นคง

ลำดับที่ 2 คือ ประเภทของงาน

ลำดับที่ 3 คือ ความก้าวหน้า

ลำดับที่ 4 คือ หน่วยงาน บริษัท

ลำดับที่ 5 คือ เงินเดือน

ลำดับที่ 6 คือ ผู้ร่วมงาน

ลำดับที่ 7 คือ ผู้คุมงาน

ลำดับที่ 8 คือ ผลประโยชน์

ลำดับที่ 9 คือ ชั่วโมงการทำงาน

ลำดับที่ 10 คือ สภาพแวดล้อม

จากการศึกษานี้สรุปว่า เพศชายมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงเป็นลำดับแรก แต่เพศหญิงให้ความสำคัญกับประเภทของงานเป็นลำดับแรก แต่การศึกษาในบางช่วงพบความแตกต่างกันไปบ้าง เช่น เพศชายให้ความสำคัญกับประเภทของงาน และทั้งเพศชายและหญิงให้ความสำคัญกับ เงิน เดือน แต่ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าน้อยลง

ความพึงพอใจในงานกับผลงาน

ความพึงพอใจในงานมีส่วนสัมพันธ์กับผลงานหรือผลผลิตอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากแนวคิดและทฤษฎีของท่านผู้รู้หลายท่าน

มิทเชลล์ (Mitchell. 1982 : 393) อธิบายว่า ความพึงพอใจก่อให้เกิดประสิทธิผล (effectiveness) เพราะความพึงพอใจเป็นการเพิ่มขวัญและเพิ่มผลผลิต คนทำงานที่มีความสุขจะก่อให้เกิดผลผลิต บทบาทของผู้บริหารจึงต้องพยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจในงานและเป็นทฤษฎีที่แพร่หลายมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งก็คือ ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Hersey and Blanchard. 1982 : 57 - 61) แนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ความพึงพอใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ผลผลิตของงานสูงขึ้น และในทิศทางตรงกันข้าม หากผู้ปฏิบัติไม่มีความพึงพอใจในงานก็พลอย ผลงานก็จะต่ำลง ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจูงใจ 2 ประเภท คือ

1. ตัวกระตุ้น หรือปัจจัยกระตุ้น (motivators) ซึ่งเป็นตัวทำให้เกิดความพอใจ (satisfiers) เป็นตัวสนับสนุนให้คนเราทำงานเพิ่มมากขึ้น ตัวกระตุ้นนี้ คือ

- 1.1 การได้รับความสำเร็จ
- 1.2 การได้รับการยอมรับยกย่อง
- 1.3 ลักษณะของงานที่ท้าทายความสามารถ
- 1.4 มีความรับผิดชอบสูงขึ้น
- 1.5 มีความเจริญก้าวหน้า

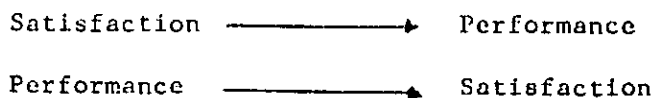
2. สภาพแวดล้อม หรือปัจจัยด้านอนามัย (hygiene factors) ซึ่งเป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ เป็นตัวที่มีความสัมพันธ์น้อยมากกับการจูงใจในการทำงาน บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นตัว dissatisfiers ปัจจัยนี้คือ

- 2.1 นโยบายและการบริหาร
- 2.2 สภาพะการทำงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.4 เงิน ความมั่นคง สถานภาพ

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Shermerhorn. 1982 : 50 - 53) ได้สรุปว่า มีผลการวิจัยที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในงานว่า ผู้ที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า จะมีความพึงพอใจมากกว่า ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่าผู้ที่ได้รับค่าตอบแทนสูงจะมีผลงานสูง ผู้ที่ได้รับค่าตอบแทนต่ำจะมีผลงานต่ำ ขณะเดียวกันหากได้รับค่าตอบแทนต่ำจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และได้สรุปว่า ผลงานที่ได้รับรางวัลตอบแทนจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและผลงานในอนาคตอีกด้วย

ลูธันส์ (Luthans. 1985 : 209) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลงานว่า ความพึงพอใจนำไปสู่ผลงานที่ดี และตรงกันข้ามความไม่พึงพอใจนำไปสู่ผลงานที่ไม่ดี แม้ว่าทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กที่กล่าวถึงความพึงพอใจแต่ก็ไม่ได้กล่าวถึงความพึงพอใจกับผลงาน แต่พอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter and Lawler) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์จากทฤษฎีของคนอื่น ๆ โดยศึกษาตัวแปรทั้งด้านกำลังใจ ความพึงพอใจและผลงานว่ามีความสัมพันธ์กันและเสนอแนะให้มีการวัดระดับความพึงพอใจที่จะนำไปสู่ผลงาน ซึ่งการวิจัยแบบนี้ยังมีน้อยมาก

เทพพนม เมืองแผน (2529 : 103 - 112) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานว่า ความพอใจนำมาซึ่งการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความพอใจ



และยังได้กล่าวอีกว่า ผลสืบเนื่องจากความพอใจในงานสามารถวัดได้ทั้งในระดับบุคคลและองค์การ และสามารถวิเคราะห์ผลสืบเนื่องได้ เพราะการที่บุคคลได้รับประสบการณ์หลายอย่างของความพอใจ

และความไม่พอใจต่องาน จะทำให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติ คือ ถ้าพอใจก็จะกระทำพฤติกรรมที่ดี ถ้าไม่พอใจก็จะเกิดพฤติกรรมตรงกันข้าม เช่น หลีกเลี่ยงการกระทำนั้น

กิติมา ปรีดีคิลก (2529 : 11) กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จของการบริหารงานด้วย

จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี นั่นคืองานประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยจึงได้อาศัยแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในงานดังกล่าว และนำมาศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในลักษณะที่เป็นตัวแปรอิสระ และศึกษาในลักษณะความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ตามรูปแบบของฟอร์เตอร์และลอว์เลอร์ และแนวคิดของโรเจอร์ ดังนี้คือ

1. ปัจจัยภายนอก ได้แก่
 - 1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.2 ผู้ร่วมงาน
 - 1.3 ผู้บังคับบัญชา
 - 1.4 เงินเดือน
 - 1.5 ลักษณะงาน
2. ปัจจัยภายใน ได้แก่
 - 2.1 ความรู้สึกที่ตนได้รับการยอมรับ
 - 2.2 ความรู้สึกสบายใจในการทำงาน
 - 2.3 ความรู้สึกว่าตนได้รับความก้าวหน้า

ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

การศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้น เป็นการศึกษาระดับสูงสุดของประเทศ การศึกษาระดับนี้ เป็นการศึกษาในทิศทางที่กว้างและไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในสาขาวิชาชีพใด ก็ต้องมุ่งเน้นในความ เป็นเลิศทางวิชาการในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับหน้าที่หลักของสถาบัน อุดมศึกษา คือ บทบาทด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการผลิตบัณฑิต บทบาททางด้านการศึกษา แก่เยาวชนกึ่งเบิกและวิจัย บทบาททางด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม ผู้บริหารทุกระดับนับตั้งแต่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาควิชา จึงเป็น ผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนให้สอดคล้องกับหน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะหัวหน้าภาควิชาซึ่งเป็นบุคคลที่จะต้องดำเนินการให้อาจารย์ใน ภาควิชาปฏิบัติการในหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อคุณภาพของการผลิตบัณฑิต ซึ่งการผลิตบัณฑิตที่มี คุณภาพก็มีปัญหาและอุปสรรค อุปสรรคที่สำคัญ คือ ผู้บริหาร ทั้งที่มีผู้กล่าวถึงความ เป็นเลิศทาง วิชาการในสถาบันอุดมศึกษาว่า ความ เป็นเลิศทางวิชาการนั้นเป็นอุดมคติ เป็นวิถิภาพสูงสุดของ สถาบันวิชาการ แต่อุปสรรคของการสร้างแนวทางไปสู่ความ เป็นเลิศทางวิชาการคือ ผู้บริหารใน มหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าภาควิชา ส่วนใหญ่นั้นเป็นนักวิชาการ ไม่ได้ เชี่ยวชาญงานบริหาร จึงเป็นจุดอ่อนอย่างหนึ่งของการบริหารวิชาการ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2522 : 1 - 10) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2529 : 255) ว่า การ ปฏิบัติภารกิจของหัวหน้าภาควิชาจะประสบความสำเร็จหรือประสบความ สำเร็จขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ การบริหารและความรอบรู้ทางวิชาการของหัวหน้าภาควิชา

โอ มีร์รา (O'Meara. 1984 : 88 - 91) ได้กล่าวถึงทัศนะของกลุ่มนักวิชาการและ ผู้บริหารระดับภาควิชา ซึ่งเป็นการอภิปรายร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับทางเลือกเพื่อมุ่งความ เป็นเลิศทางวิชาการ การประชุมอภิปรายนี้ชื่อว่า PACE (Priorities and Commitments for Excellence) มีข้อสรุปที่เกี่ยวข้องกับภาควิชาว่า ความ เป็นวิชาการและการวิจัยควรมาจากทุก ภาควิชา ทุกภาควิชาควรมีความแข็งแกร่งทางวิชาการ

จึงอาจกล่าวได้ว่า ความเป็นเลิศทางวิชาการควรเริ่มมาจากภาควิชา และบุคคลที่จะมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของภาควิชาให้ลุล่วงสำเร็จได้คือ หัวหน้าภาควิชานั่นเอง

ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติงานนั้น สมยศ นาวิการ (2527 : 2) กล่าวว่า ความสำเร็จทางการบริหาร เป็นระดับของความสำเร็จของผู้บริหารภายในขอบเขตที่สำคัญของงานของเขา การก่อให้เกิดผลที่สำคัญ และมีส่วนช่วยอย่างแท้จริงต่อความสำเร็จขององค์การ

ฉะนั้น การศึกษาความสำเร็จของงานของหัวหน้าภาควิชาจึงต้องพิจารณาจากที่เป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าภาควิชาว่าก่อให้เกิดผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ซึ่งจากการศึกษาวิจัยโดยวิเคราะห์บทบาทของหัวหน้าภาควิชา (เกาหงา ฉายากุล. 2531 : 39 - 77) วิเคราะห์บทบาทของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยนี้ได้สร้างแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์บทบาทของหัวหน้าภาควิชา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 2 กลุ่ม เป็นผู้ให้ความเห็น และนำมาสร้างเป็นเกณฑ์เพื่อวิเคราะห์บทบาทของหัวหน้าภาควิชา ผลการวิเคราะห์นั้นพบว่า หัวหน้าภาควิชามีบทบาทที่สำคัญ 5 ด้าน คือ

1. ด้านการสอน
2. ด้านการบริหารวิชาการ
3. ด้านการบริหารบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป
5. ด้านเกี่ยวกับนิสิต

จากการวิจัยที่กล่าวข้างต้นพบว่า บทบาทของหัวหน้าภาควิชาทั้ง 5 ด้าน จึงรวมถึงบทบาทในฐานะผู้สอน และบทบาทในฐานะผู้บริหารด้วย หากพิจารณาถึงบทบาทเฉพาะในด้านการบริหารของ

หัวหน้าภาควิชาแล้ว หัวหน้าภาควิชาจะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ในการบริหารภาควิชา 3 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป บทบาทของหัวหน้าภาควิชาแต่ละด้าน โดยเฉพาะในบทบาทด้านการบริหาร บ่งชี้งานที่หัวหน้าภาควิชาต้องปฏิบัติดังนี้

1. การบริหารวิชาการ ประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้ คือ

1.1 การวางแผนจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดทำตารางสอนและตารางสอบ การจัดหาอาจารย์พิเศษ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอน และการวัดผลและประเมินผลนักศึกษา

1.2 งานพัฒนาทางวิชาการ ประกอบด้วย การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนตำรา และการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ การติดตามผลความเคลื่อนไหวทางวิชาการ การส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการแก่นักศึกษา

1.3 งานด้านหลักสูตร ประกอบด้วย การปรับปรุงหลักสูตรวิชาต่าง ๆ ของภาควิชา

1.4 งานด้านนิเทศ ประกอบด้วย การแนะนำ อบรม และควบคุมงาน การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา

1.5 งานการบริหารวิชาการแก่สังคม ประกอบด้วย การให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม

2. การบริหารบุคคล ประกอบด้วยงานในด้านการสรรหาบุคคล การบังคับบัญชา การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนาบุคคล เช่น สนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรมวิชาการ หรือศึกษาต่อ

3. การบริหารทั่วไป ประกอบด้วยงานในด้านการจัดดำเนินการในด้านธุรการของภาควิชา การประชุมภาควิชา

ผู้วิจัยจึงได้นำบทบาททั้ง 3 ด้านมาศึกษาในกลุ่มตัวอย่างภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล เพื่อวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเกี่ยวกับหัวหน้าภาควิชาโดยตรงนั้นมีน้อยมาก ทั้งการวิจัยในประเทศและต่างประเทศ แต่มีการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างลักษณะใกล้เคียง เช่น ผู้บริหารวิชาการ ผู้บริหารในระดับอุดมศึกษา และการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษากับหัวหน้าภาควิชา โดยเฉพาะตัวแปรความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยจึงได้จำแนกรายงานการวิจัยเป็น 3 ลักษณะ

1. การวิจัยเกี่ยวกับหัวหน้าภาควิชา
2. การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับอุดมศึกษา
3. การวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ เฉพาะที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างระดับอุดมศึกษา

การวิจัยเกี่ยวกับหัวหน้าภาควิชา

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหัวหน้าภาควิชา มีการศึกษาในหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะที่เป็นการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าภาควิชา งานของหัวหน้าภาควิชา พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชา กลยุทธ์ในการบริหารของหัวหน้าภาควิชา และประสิทธิผลของหัวหน้าภาควิชา การศึกษาวิจัยลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนี้มีผลการวิจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

อมรชัย ตันติเมธ และคนอื่น ๆ (2525) ได้วิจัยเกี่ยวกับการบริหารภาควิชาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่างานที่หัวหน้าภาควิชารับผิดชอบมากที่สุด คือ งานด้านบริหารและด้านวิชาการ และพบว่า ประสิทธิภาพด้านบริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าภาควิชาควรอยู่ในตำแหน่ง 4 ปี

ทิน ปรัชญพฤทธิ์ (2527) ได้วิจัยเกี่ยวกับหัวหน้าภาควิชาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าหัวหน้าภาควิชาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีระดับความพึงพอใจในงานสูง ระดับสัมฤทธิ์ผลของงานอยู่ในระดับปานกลาง หัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนต่ำจะมีระดับความพึงพอใจในงาน

สูงกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับเงินเดือนสูง เกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนสองชั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและกับสัมฤทธิ์ผลของงานของหัวหน้าภาควิชา และยังพบว่าหัวหน้าภาควิชา ยังขาดเทคนิค และทักษะการบริหารภาควิชา

ชรูเคอร์ (Schroeder. 1970 : 5209-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษาพบว่า บทบาทของหัวหน้าภาควิชาที่มีความสำคัญต่อการบริหารมาก และจะยิ่งมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในอนาคต และได้ให้ข้อคิดเห็นว่า หัวหน้าภาควิชาควรได้รับการอบรมทางการบริหารด้วย

เครมเมอร์-เฮยอน และอวี-อิทซัค (Kremer-Hayon and Avi-Itzhak. 1987 : 29) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าวิชา จำนวน 90 คน ในมหาวิทยาลัย 6 แห่ง โดยศึกษาถึงบทบาทของหัวหน้าภาควิชาในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ

1. หลักสูตรและการสอน
2. การริเริ่มสิ่งใหม่
3. การพัฒนาบุคลากร
4. ความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย
5. การบริหารงานในสำนักงานของภาควิชา

โดยเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง จากการศึกษาพบว่า หัวหน้าภาคสามารถกระทำบทบาทหน้าที่ทั้ง 5 ด้าน บรรลุผลตามบทบาทที่กำหนดไว้

มิทเชลล์ (Mitchell. 1987 : 3095-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารของหัวหน้าภาควิชากับการเพิ่มทุนผลงานและความพึงพอใจในงาน การศึกษาเรื่องนี้เป็นการค้นหาประสิทธิภาพของผู้นำทางด้านการศึกษานำมาใช้ในการทำงานเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานหรือความพึงพอใจ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของภาควิชา เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาพฤติกรรมหรือกลยุทธ์ในการบริหารของหัวหน้าภาควิชา พบว่าสิ่งที่จะเป็นการบ่งบอกหัวหน้าภาคที่มีประสิทธิภาพ คือ

1. ค่านิยมของหัวหน้าภาคเอง
2. การพัฒนาภาควิชา
3. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชา

และพบว่าประสิทธิภาพของหัวหน้าภาคจะยิ่งสูงขึ้น ถ้าข้อ 1 และข้อ 2 มีความสอดคล้องกัน และประกอบกับการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม

เบฟวิลักควา (Bevilacqua, 1987 : 289-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพของหัวหน้าภาคในสถาบันอุดมศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของหัวหน้าภาคประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐาน 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความเป็นผู้นำ สภาพขององค์กร และทัศนคติความคาดหวัง และค่านิยมของหัวหน้าภาค และจากการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรมีการแก้ไขปรับปรุงการกำหนดลักษณะงานของหัวหน้าภาคทุกภาค คณะควรให้หัวหน้าภาคมีโอกาสรักษาหรือเป็นประจำทุกปี ควรให้มีการพัฒนาหัวหน้าภาค ลักษณะขององค์กรต้องเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร หัวหน้าภาคควรมีบทบาทสำคัญในการทำความเข้าใจเรื่องต่าง ๆ องค์กรควรจัดจรรยาบรรณด้านบุคลากร และวัสดุ ที่จะช่วยให้หัวหน้าภาคทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยของอัญชลีรัตน์ บุญชินวุฒิกุล (2530 : บทคัดย่อ) พบว่า สมรรถภาพที่สำคัญที่ควรฝึกอบรมให้แก่หัวหน้าภาควิชา ได้แก่ ความสามารถในการสร้างสรรค์ ความสามารถในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของหัวหน้าภาคที่ควรพัฒนายู่ 3 ด้านที่อยู่ในเกณฑ์มากตามความต้องการทั้งของคณะ หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ คือ ด้านความเป็นผู้นำเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ทักษะในการบริหารงาน และด้านวิชาการตามลำดับ

เกาหงา ฉายากุล (2531 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพบว่า หัวหน้าภาควิชาได้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารทั่วไป และด้านเกี่ยวกับนิสิต ในระดับที่ค่อนข้างเหมาะสม ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติในระดับมาก และเฉพาะหัวหน้าภาควิชาในคณะพยาบาลศาสตร์ ได้ปฏิบัติหน้าที่

ด้านการสอน ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไปในระดับมาก และด้านที่เกี่ยวกับวัสดุอยู่ในระดับปานกลาง และการปฏิบัติทั้ง 4 ด้านดังกล่าว เป็นไปตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ ส่วนด้านการบริหารวิชาการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ต่ำกว่าเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ

ผลในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหัวหน้าภาควิชาที่กล่าวมาข้างต้น มีตัวแปรที่ถูกนำมาศึกษา

หลายลักษณะ คือ

1. ตัวแปรที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
2. ตัวแปรเกี่ยวกับบทบาทของหัวหน้าภาควิชา เช่น บทบาทด้านหลักสูตรและการสอน การพัฒนาบุคคล บทบาทด้านบริหารวิชาการ บทบาทด้านบริหารบุคคล และบทบาทด้านการบริหารทั่วไป
3. ตัวแปรด้านความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ
4. ตัวแปรด้านชีวิตสังคม เป็นต้นว่า ระดับเงินเดือน ประสิทธิภาพด้านการบริหาร
5. ตัวแปรอื่น ๆ เช่น สภาพขององค์กร ทัศนคติ ความคาดหวัง และค่าไ้มของ

หัวหน้าภาควิชา

ตัวแปรที่น่าสนใจ และผู้วิจัยได้นำมาศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าภาควิชาใน

สถานศึกษาพยาบาล คือ

1. ตัวแปรเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
2. ตัวแปรเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. ตัวแปรเกี่ยวกับบทบาทการบริหารภาควิชา 3 ด้าน คือ
 - 3.1 การบริหารวิชาการ
 - 3.2 การบริหารบุคคล
 - 3.3 การบริหารทั่วไป

การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับอุดมศึกษา

การศึกษาวิจัยในกลุ่มผู้บริหารระดับอุดมศึกษานี้เป็นการศึกษาทั้งระดับอธิการบดี หัวหน้าสถาบัน หัวหน้าภาควิชา การศึกษาวิจัยทั้งนี้จะกล่าวต่อไปนี้มีการศึกษาในหลายลักษณะ กล่าวคือ มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาพยาบาล แบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการบริหาร การศึกษาวิจัยลักษณะดังกล่าวมีผลการวิจัยที่น่าสนใจดังนี้

แฮสเซล (Hassell. 1985 : 3206-A) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจและประสิทธิภาพขององค์การในสถานศึกษาพยาบาล พบว่าภาวะผู้นำเป็นตัวแทนที่ชี้แจงในด้านความพึงพอใจ และประสิทธิภาพขององค์การ

ไมเนอร์ท (Meinert. 1986 : 3926-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาพยาบาลกับความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลพบว่า ลักษณะงาน วุฒิภาวะของอาจารย์พยาบาลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารการศึกษาและความพึงพอใจในงาน และยังมิ่วฒิภาวะสูงความพึงพอใจยิ่งมาก

โบล (Bole. 1987 : 1361-A) ศึกษาผู้นำทางการพยาบาล พบตัวแปรที่น่าสนใจ คือ ผู้นำทางการพยาบาลที่ประสบความสำเร็จมักเป็นผู้ที่ประสบการณ์ในการบริหารมาเป็นระยะเวลานานกว่า

มอร์แกน (Morgan. 1987 : 1541-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารทางสังคมสงเคราะห์ศาสตร์กับความพึงพอใจของอาจารย์พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับประเภทของผู้นำ แต่มีความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างความพึงพอใจกับประสิทธิผลของผู้บริหาร คือ ประสิทธิผลของผู้บริหารยิ่งสูง ความพึงพอใจของอาจารย์จะยิ่งลดลง ผู้วิจัยได้ให้ข้อคิดเห็นจากข้อค้นพบนี้ว่าเป็นไปได้ว่า อาจารย์อาจต่อต้านการใช้อำนาจ (authority) หรืออาจมีเป้าหมายขัดแย้งกันระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ นั่นคือแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลไม่ได้บ่งบอกว่าทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิผลด้วย

บุช (Bush. 1987 : 1938-A) ศึกษาสุขภาพขององค์กร ความสำเร็จในการบริหาร และผลผลิตพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับผลผลิตมีความสัมพันธ์สูง และชี้ชัดว่า ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์กร และให้ข้อเสนอแนะว่า การให้การศึกษอบรมเกี่ยวกับการวินิจฉัยสุขภาพองค์กรจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต

★ โอนีล (O'Neal. 1987 : 3269-A) ได้ศึกษาลักษณะงานของผู้บริหารการศึกษา กับปัจจัยกระตุ้น พบว่าผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานยิ่งมาก และมีประสบการณ์การบริหารมาก จะยิ่งทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากขึ้น

เฟน (Fain. 1987 : 233) ได้ทำการวิจัยพบว่า ในด้านที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในกลุ่มนักการศึกษาขบวนการนั้น ปรากฏชัดเจนว่ายิ่งอาวุโสเท่าไร ยิ่งมีประสบการณ์มากเท่าไร จะยิ่งมีความพึงพอใจมาก โดยเฉพาะความพึงพอใจเรื่องเงินเดือน

★ เบคเลย์ (Beckley. 1986 : 2382-A) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ตามทัศนะของอธิการบดีและคณบดี พบว่าทั้งระดับอธิการบดีและคณบดี เห็นว่าบทบาทการบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารหลักสูตร และหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนักศึกษา มีความสอดคล้องกันทั้งในแง่หลักการ (ideal) และการปฏิบัติจริง (actual)

แวน พุตเทน (Van Putten. 1986 : 4263-A) ศึกษาการจัดระบบติดต่อสื่อสารกับการจูงใจและความพึงพอใจพบว่า ความพอใจในระบบการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูง และได้เสนอแนะผู้บริหารเพิ่มความพึงพอใจในงานก็โดยการเพิ่มความพอใจในการติดต่อสื่อสาร

ผลในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับอุดมศึกษาดังกล่าวมีตัวแปรที่ถูกนำมาศึกษาหลายลักษณะ คือ

1. ตัวแปรที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
2. ตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร แบบของผู้นำ และความสำเร็จในการบริหาร

3. ตัวแปรปัจจัยชีวสังคม เช่น วุฒิภาวะ ประสบการณ์ในการบริหาร ประสบการณ์การทำงาน

4. ตัวแปรเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย คือ บทบาทการบริหารวิชาการ บทบาทการบริหารบุคคล การบริหารหลักสูตร และหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับนักศึกษา

5. ตัวแปรอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพขององค์การ ลักษณะงาน ระบบการติดต่อสื่อสาร การจูงใจ

ตัวแปรที่ใช้ศึกษากับกลุ่มผู้บริหารระดับอุดมศึกษาเหล่านี้ มีลักษณะความคล้ายคลึงกับตัวแปรที่ใช้ศึกษากับกลุ่มหัวหน้าภาควิชา

การวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีผู้นำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างมากมาย ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอเฉพาะที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับหัวหน้าภาควิชาในสถาบัน การศึกษาพยาบาลเท่านั้น การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่ถูกนำมาศึกษาควบคู่กับตัวแปรอื่น ๆ จำแนกได้ดังนี้

1. ตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยชีวสังคม เช่น ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส เพศ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ

2. ตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ

3. ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์การ เช่น ผลงาน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ นโยบายการบริหารขององค์การ

การศึกษาวิจัยโดยใช้ตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวมานี้ มีผลการวิจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

ฮาสซิมิ (Hashemi, 1985 : 1141-A) ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่เก็บข้อมูลว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจ

กับโอกาสก้าวหน้ามากกว่าอาจารย์อาวุโสหรือมีประสบการณ์มากกว่า อาจารย์ที่ทำงานด้านวิจัย มีโอกาสก้าวหน้ากว่าอาจารย์ที่สอน

ณรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์ (Narong Prachadetsuwat. 1985 : 1828-A) ได้ศึกษา ที่มาของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของอาจารย์ในสถานศึกษาอุดมศึกษาเอกชนของไทยพบว่า

1. ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของอาจารย์เอง คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับ

2. ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์พอใจตามทัศนะของผู้บริหาร คือ ความสำเร็จ งานที่ทำ และการได้รับการยอมรับ

3. อาจารย์มีความเห็นว่า ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน เป็นที่มาของความไม่พึงพอใจ

4. ผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นที่มาของความไม่พึงพอใจ

ดาลี (Daly. 1986 : 233-A) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการจูงใจของอาจารย์ วิทยาสาลและผลงาน กับลักษณะของงาน ความพึงพอใจในงาน และตัวแปรด้านชีวสังคม พบว่า

✓ 1. ลักษณะของงานเป็นตัวแปรที่ทำนายที่ดีที่สุด

✓ 2. ความพึงพอใจเป็นตัวทำนายในการจูงใจและเพิ่มผลงาน

3. อายุการทำงานยิ่งมากขึ้น แรงจูงใจในการทำงานจะยิ่งลดลง

และได้เสนอแนะว่า จากการศึกษาครั้งนี้ควรได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาพยาบาล

โกเนม (Ghonaim. 1986 : 2393-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน ของผู้บริหารและอาจารย์ในประเทศซาอุดีอาระเบีย พบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการไว้วางใจ ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์ ผู้บริหารพึงพอใจในบรรยากาศองค์การมากกว่าอาจารย์ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจน้อยกว่า และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 15 ปี มีความพึงพอใจในงานมากกว่า

เมย์ (May. 1987 : 21-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารระดับสูงของโครงการฝึกหัดครู พบว่าทั้งปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และได้อธิบายข้อคิดเห็นว่า ผู้บริหารระดับอุดมศึกษาควรได้ศึกษาตรวจสอบผลของความพึงพอใจ

นาเกล (Nagle. 1987 : 33-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารในวิทยาลัยมิชิแกนพบว่า ตัวแปรด้านเชื้อสังคมบางตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจดังนี้

1. คนโสดมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าคนแต่งงาน
2. เพศหญิงมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศชาย
3. ผู้บริหารที่อาวุโสกว่า มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า
4. ระดับการศึกษากับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ
5. ระดับเงินเดือนกับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ

และพบว่าทั้งปัจจัยกระตุ้น (motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (overall job satisfaction) อย่างมาก

บอร์ควิสต์ (Borquist. 1987 : 260-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารในโรงเรียนรัฐบาลที่ซูเปอร์แบมพบว่า แหล่งที่มาของความพึงพอใจจะเกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ความสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการได้รับการยอมรับเป็นที่มาของความพึงพอใจมากที่สุด และพบว่าแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจ เช่น ปริมาณงาน การถูกบีบบังคับ นโยบายการบริหาร

กรุนบาวม (Grunnbaum. 1987 : 1401-A) ศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลพบว่า ตำแหน่งวิชาการต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน

1. ระดับรองศาสตราจารย์มีความสนใจในด้านความคิดริเริ่ม ความสัมพันธ์กับลูกน้อง และนโยบายด้านบุคลากร
2. ส่วนระดับอาจารย์และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ สนใจต่อรางวัลการชมเชย มีส่วนรับผิดชอบในงานด้านพิเศษ และมีความมั่นคงในงาน และมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน

อัลมาซบูบ (Almahboob . 1987 : 1402-A) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยประเทศซาอุดีอาระเบียพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบสูงกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และไม่พึงพอใจด้านการบริหารน้อยกว่าอาจารย์วุฒิอื่น ๆ และกลุ่มศาสตราจารย์มีความพึงพอใจปัจจัยด้านความก้าวหน้า ค่าจ้าง การบริหาร การนิเทศ มากที่สุด

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2519 : 20 - 27) ได้บรรยายอธิบายเกี่ยวกับการวิจัยแบบทดลองเกี่ยวกับผู้นำแบบหมุนเวียนและไม่หมุนเวียนว่า หัวหน้าในกลุ่มที่ไม่มีการหมุนเวียน รู้สึกว่าตนมีความเหมาะสม มีความพอใจในตำแหน่งหัวหน้า มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความมั่นใจมากกว่าหัวหน้าในกลุ่มที่มีการหมุนเวียน และหัวหน้ากลุ่มที่ไม่หมุนเวียนนี้จะมีขวัญและกำลังใจดีกว่าหัวหน้ากลุ่มที่มีการหมุนเวียน และมีความพอใจในตำแหน่ง รวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าอีกด้วย

ผลการวิจัยดังได้กล่าวมาข้างต้น มีผลการวิจัยที่น่าสนใจและมีตัวแปรที่น่าสนใจมาศึกษาดังนี้

คือ

1. ปัจจัยชีวิตสังคม

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยชีวิตสังคมบางอย่าง เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การบริหาร วาระการดำรงตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และมีส่วนสัมพันธ์กับผลงาน

2. ด้านความเป็นผู้นำ

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของผู้บริหารหรือหัวหน้าภาคที่มีลักษณะของผู้นำ เป็นตัวจักรสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การนี้มีส่วนสัมพันธ์กับผลผลิต ไม่ว่าจะเป็นแบบของผู้นำ ภาวะผู้นำ หรือพฤติกรรมผู้นำ เป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีส่วนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพองค์การ มีส่วนสัมพันธ์กับผลผลิต

3. ด้านความพึงพอใจในงาน

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรนี้นอกจากจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านพื้นฐานทางชีวิตสังคม

บางอย่างแล้ว ยังมีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน ระบบการติดต่อสื่อสาร การเพิ่มผลงาน หรือผลผลิต และปัจจัยทางด้านการจูงใจ

4. ด้านภารกิจ บทบาทหรืองานของหัวหน้าภาควิชา

ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าภาควิชาบทบาทสำคัญในการบริหารของสถาบัน และจะยิ่งมีความสำคัญยิ่งขึ้นในอนาคต บทบาทที่สำคัญของหัวหน้าภาค คือ ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านหลักสูตร และด้านการบริหารบุคลากร

ผลสรุปจากการศึกษาวิจัยต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น มีผลการวิจัยที่น่าสนใจและมีตัวแปรที่สำคัญหลายลักษณะ ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรเหล่านี้มาศึกษากับกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล โดยเลือกสรรเฉพาะตัวแปรที่เหมาะสมที่จะศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีเหตุผลประกอบ ดังนี้

1. ตัวแปรเกี่ยวกับปัจจัยชีวสังคม

1.1 ตัวแปร "เพศ" "สถานภาพสมรส"

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลเป็นเพศหญิงทั้งหมด และมีสถานภาพสมรสในจำนวนใกล้เคียงกัน จึงไม่ได้นำตัวแปรนี้มาศึกษา

1.2 ตัวแปร "ประสบการณ์การทำงาน" "ประสบการณ์การบริหาร"

ตัวแปรประสบการณ์การบริหารซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญ จากผลการวิจัยหลายเรื่อง ดังกล่าวพบว่า เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับผลงาน สัมพันธ์กับผลผลิต (O'Neal. 1987 : 3269-A) สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Bole. 1987 : 1361-A) สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Nagle. 1987 : 33-A) แต่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล เพราะกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษานั้นส่วนมากมีวุฒิการศึกษาทางด้านพยาบาลศาสตร์ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาด้านบริหารการศึกษาน้อยมาก ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรเฉพาะ "ประสบการณ์การทำงาน" มาเป็นตัวแปรหนึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1.3 ตัวแปร "ตำแหน่งทางวิชาการ" ไม่ได้ให้นำมาศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง เพราะสถานศึกษาพยาบาลมีหลายเจ้าสังกัด ตำแหน่งทางวิชาการจะมีแต่เฉพาะสถานศึกษาพยาบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเท่านั้น สำหรับสถานศึกษาพยาบาลเอกชนยังอยู่ในระหว่างการเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเฉพาะตัวแปร "สังกัด" เท่านั้น

1.4 ตัวแปร "แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษา" ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา เพราะเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ดังแนวคิดของโรเจอร์ (Rogers. 1983 : 130)

1.5 ตัวแปร "ภาควิชา" และ "สังกัด" และ "จำนวนอาจารย์" ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาเพราะคำนึงถึงลักษณะของงานและองค์การ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและผลงาน ดังการวิจัยของไมเนอร์ท (Meinert. 1986 : 3926-A) และผลการวิจัยของ เบฟิลัคควา (Bevilacqua. 1987 : 289-A) และจำนวนอาจารย์ได้อาศัยแนวคิดของเดสส์เลอร์ (Dessler. 1983 : 269 - 270)

1.6 ตัวแปร "วาระการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา" ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา เพราะคำนึงถึงความรู้สึในด้านความมั่นคง ชวัญ และกำลังใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังการวิเคราะห์เกี่ยวกับผู้นำของ ควงเหือน พันธุมนาวัน (2518 : 20 - 27)

2. ตัวแปรด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

การนำตัวแปรด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการมาศึกษา เพราะเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน หรือผลงาน หรือผลผลิต ดังผลการวิจัยของ ชรูเดอร์ (Schroeder. 1970 : 5209-A) ผลการวิจัยของอัญชลีรัตน์ บุญชินวุฒิกุล (2530 : บทคัดย่อ) นอกจากนี้ การศึกษาตัวแปรนี้ยังได้อาศัยแนวคิดของท่านผู้รู้หลายท่าน เช่น โนลส์ (Knowles. 1970 : 6 - 39) กรีน (Green. 1981 : 12 - 15) เบลค (Blake. 1981 : 30 - 45) วอลเวอร์ตัน (Wolverton. 1984 : 22 - 28) โมมาว (Moomaw. 1984 :

22 - 28) เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2522 : 20) ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2530 : 37 - 38) อาหาร พนังเขินชอบ (2530 : 16 - 17) และพจน์ สะเพียรชัย (2531 : 4 - 5)

3. ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงานนี้ เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา เพราะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ เช่น ตัวแปรด้านปัจจัยชีวสังคม ทั้งผลการวิจัยของ เฟิน (Fain. 1987 : 233) ผลการวิจัยของนาเกล (Nagle. 1987 : 33-A) ผลการวิจัยของโกเนม (Chonaim. 1986 : 2393-A) และผลการวิจัยของฮาซิมิ (Hashemi. 1985 : 1141-A) ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์การ เช่น ลักษณะงาน ผลงาน และผลการวิจัยที่ให้การสนับสนุนตัวแปรนี้ว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น โดยเฉพาะผลงานหรือผลผลิต ลาติ ผลการวิจัยของ บอร์ควิสต์ (Borquist. 1987 : 260-A) ผลการวิจัยของ ดาลี (Daly. 1986 : 233-A) ผลการวิจัยของ ณรงค์ ประชาเดชสุวัฒน์ (Narong Prachadetsuwat. 1985 : 1828-A) และการศึกษาตัวแปรนี้ยังได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจคือ รูปแบบของพอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ (Luthans. 1985 : 209 - 212) แนวคิดของ มิตเชลล์ (Mitchell. 1982 : 393) แนวคิดของเฮร์เซย์ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard. 1982 : 57 - 61) เชอร์เมอร์ฮอร์น (Shermerhorn. 1982 : 50 - 53) กิติมา ปรีดีคิลก (2529 : 11) และเทพพาม เมืองแมน (2529 : 103 - 112)

4. ตัวแปรด้านความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

ตัวแปรด้านความสำเร็จในการบริหารภาควิชาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผลการวิจัยเกี่ยวกับภารกิจ บทบาท หรืองานที่หัวหน้าต้องปฏิบัติว่า ปฏิบัติได้ผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยที่ได้นำมาศึกษาและนำมาเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผลการวิจัยของ เครมเมอร์-เฮยอน และอวิทซัค (Kremer-Hayon and Avi-Itzhak. 1987 : 3095-A) ผลการวิจัยของ มิตเชลล์ (Mitchell. 1987 : 3095-A) ผลการวิจัยของเบคเลย์ (Beckley. 1986 : 2382-A) ผลการวิจัยของอมรชัย ตันติเวช และคนอื่น ๆ (2525) ผลการวิจัยของ ติน ปรัชญพทุทธ์

(2527) ผลการวิจัยของอัญชลีรัตน์ บุญอินวาทกุล (2530 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยของเกาหงา
ฉายากุล (2531 : บทคัดย่อ) และผลการวิจัยของ เบฟวิลาคควา (Bevilacqua. 1987 :
289-A)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ได้ดำเนินการศึกษาโดยกระบวนการวิจัยดังนี้

ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยนี้คือ หัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่เปิดสอนในหลักสูตรปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (4 ปี) ทุกเจ้าสังกัด รวม 6 แห่ง คือ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งรวมทั้งสถานศึกษาพยาบาลของรัฐและเอกชน สังกัดสภาวิชาชีพไทย สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงมหาดไทย สังกัดกระทรวงกลาโหม และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีจำนวนสถานศึกษาพยาบาล รวมทั้งสิ้น 31 แห่ง และหัวหน้าภาควิชา จำนวน 210 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ เป็นหัวหน้าภาควิชาทั้งหมด ปี 2532 ซึ่งดำรงตำแหน่งมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ในสถานศึกษาพยาบาลของประเทศที่เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (4 ปี) และเป็นสถานศึกษาที่มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว รวม 31 แห่ง เป็นสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนกลาง 13 แห่ง และอยู่ในส่วนภูมิภาค 18 แห่ง และหัวหน้าภาควิชาที่เข้ามาศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างนี้มีจำนวน 210 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย
 - 1.1 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย
 - 1.1.1 ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 1.1.2 ความสามารถในการพัฒนางาน
 - 1.1.3 ความสามารถในการวางแผน
 - 1.1.4 ความสามารถในการติดต่อประสานงาน
 - 1.1.5 ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร
 - 1.2 ความพึงพอใจในงาน จำแนกเป็น
 - 1.2.1 ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก
 - 1.2.2 ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน
 - 1.2.3 ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป
 - 1.3 ปัจจัยชีวสังคม จำแนกเป็น
 - 1.3.1 ประเภทของเจ้าสังกัด
 - 1.3.2 แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล
 - 1.3.3 ประเภทของภาควิชา
 - 1.3.4 จำนวนอาจารย์ในภาควิชา
 - 1.3.5 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.3.6 การมีวาระดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา
2. ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ประกอบด้วย
 - 2.1 การบริหารวิชาการ
 - 2.2 การบริหารบุคคล
 - 2.3 การบริหารงานทั่วไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดความเป็นผู้นำทางวิชาการ

แบบสอบถามส่วนนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยมอริส (Morris. 1981 : 169)

ประกอบด้วยข้อคำถาม จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. ความสามารถในการพัฒนางาน
3. ความสามารถในการวางแผน
4. ความสามารถในการติดต่อประสานงาน
5. ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามนี้มาดัดแปลงให้ให้เหมาะสมกับลักษณะงานของหัวหน้าภาควิชา

ประกอบด้วยข้อคำถาม รวม 39 ข้อ โดยจำแนกเป็น

1. ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ 10 ข้อ
2. ความสามารถในการพัฒนางาน 12 ข้อ
3. ความสามารถในการวางแผน 6 ข้อ
4. ความสามารถในการติดต่อประสานงาน 6 ข้อ
5. ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร 5 ข้อ

ข้อคำถามของแบบสอบถามทั้ง 39 ข้อ มุ่งวัดระดับการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของหัวหน้าภาควิชา โดยเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ และตรวจนับคะแนนตามระดับปฏิบัติดังนี้

น้อยที่สุด	เท่ากับ	1 คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2 คะแนน
ค่อนข้างน้อย	เท่ากับ	3 คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	4 คะแนน
ค่อนข้างมาก	เท่ากับ	5 คะแนน
มาก	เท่ากับ	6 คะแนน
มากที่สุด	เท่ากับ	7 คะแนน

การแปลค่าระดับปฏิบัติงานแต่ละด้านของหัวหน้าภาควิชาจากแบบทดสอบนี้ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ .

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.49	หมายถึง	มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับน้อยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.49	หมายถึง	มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 5.50 - 7.00	หมายถึง	มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในระดับมากที่สุด

ตัวอย่างข้อคำถาม

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความข้างล่างนี้ว่า ในการทำงานนั้นท่านได้ปฏิบัติตามรายการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ในระดับมากน้อยเพียงใด ชี้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงตามระดับของการปฏิบัติที่กำหนดไว้

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1.	เป็นผู้ที่คอยกระตุ้นให้อาจารย์ได้ขบคิดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น							
2.	เป็นผู้ที่ค้นคว้าสิ่งที่จะมีผลกระทบต่อหัวหน้าภาควิชา							

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

แบบสอบถามส่วนนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดย วาร์ร คูก และวอลล์ (1979) (Warr, Cook and Wall. 1979) ประกอบด้วยข้อคำถาม 16 ข้อ โดยข้อที่เป็นข้อความเกี่ยวกับความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก ข้อคู่เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน ส่วนข้อที่ 16 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ข้อคำถามของแบบสอบถามมุ่งวัดระดับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชาโดยเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ และตรวจนับคะแนนแต่ละข้อคำถามตามระดับความพึงพอใจในงาน ดังนี้

ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1 คะแนน
ไม่พึงพอใจค่อนข้างมาก	เท่ากับ	2 คะแนน
ไม่พึงพอใจอยู่บ้าง	เท่ากับ	3 คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ	4 คะแนน
พึงพอใจบ้าง	เท่ากับ	5 คะแนน

พึงพอใจค่อนข้างมาก เท่ากับ 6 คะแนน

พึงพอใจมากที่สุด เท่ากับ 7 คะแนน

การแปลค่าระดับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าภาควิชาจากแบบทดสอบนี้ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 5.50 - 7.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

ตัวอย่างข้อคำถาม

ท่านรู้สึกอย่างไรกับงานที่ท่านทำอยู่ โปรดพิจารณาข้อความข้างล่าง และแสดงความรู้สึก
ต่องานที่ท่านทำอยู่ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน

ลำดับที่	ข้อความ	พึงพอใจ มากที่สุด	พึงพอใจ ค่อนข้างมาก	พึงพอใจ บ้าง	ปานกลาง	ไม่พึงพอใจ อยู่บ้าง	ไม่พึงพอใจ ค่อนข้างมาก	ไม่พึงพอใจ อย่างยิ่ง
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน							
2.	ความมั่นคงในการทำงาน							

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามวัดความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

แบบสอบถามส่วนนี้ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 31 ข้อ จำแนกเป็น

1. การบริหารวิชาการ 16 ข้อ
2. การบริหารบุคคล 8 ข้อ
3. การบริหารทั่วไป 7 ข้อ

ข้อคำถามของแบบสอบถามส่วนนี้ วัดระดับการปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าภาควิชาโดยเป็นแบบมาตราส่วน
ประเมินค่า 7 ระดับ และตรวจนับคะแนนระดับปฏิบัติแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

น้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน
น้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ค่อนข้างน้อย	เท่ากับ 3 คะแนน
ปานกลาง	เท่ากับ 4 คะแนน
ค่อนข้างมาก	เท่ากับ 5 คะแนน
มาก	เท่ากับ 6 คะแนน
มากที่สุด	เท่ากับ 7 คะแนน

การแปลค่าระดับปฏิบัติ พิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.49	หมายถึง มีความสำเร็จในระดับน้อยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง มีความสำเร็จในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง มีความสำเร็จในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.49	หมายถึง มีความสำเร็จในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 5.50 - 7.00	หมายถึง มีความสำเร็จในระดับมากที่สุด

ตัวอย่างข้อคำถาม

ขอให้ท่านพิจารณาว่า ในการบริหารภาควิชาของท่านตามรายการต่าง ๆ ที่กำหนดให้ บรรลุเป้าประสงค์เพียงใด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ลำดับที่	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1.	การวางแผนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของภาควิชา							
2.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาควิชา							

แบบสอบถามทั้งหมด ได้ส่งไปให้หัวหน้าภาควิชาทุกคนในสถานศึกษาพยาบาลของประเทศ
ไทย รวม 31 แห่ง จำนวน 210 คน โดยจัดแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน

- ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยชีวสังคม
ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับความเข้มแข็งทางวิชาการ จำนวน 39 ข้อ
ส่วนที่ 3 ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จำนวน 16 ข้อ
ส่วนที่ 4 ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา จำนวน

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังนี้

2.1 การตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและผู้ที่ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษา เนื้อหา โครงสร้าง แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม และมีความถูกต้องก่อนนำไปใช้ (ไพศาล หวังพานิช. 2530 : 167 - 180)

2.2 การตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้นำแบบสอบถามไปทดลองกับหัวหน้าภาควิชาคณะแพทยศาสตร์และคณะวิทยาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 38 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย แล้วนำข้อมูลที่เป็นคำตอบของหัวหน้าภาควิชาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนแบ็ก (Cronbach. 1984 : 169) ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปรากฏว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง คือ 0.96 โดยแบบสอบถามวัดความเป็นผู้นำทางวิชาการ แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน และแบบสอบถามวัดความสำเร็จในการบริหารภาควิชา มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91, 0.88 และ 0.93 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลต่าง ๆ รวม 31 แห่ง จำนวน 210 คน โดยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

จัดให้มีผู้ประสานงานในสถานศึกษาพยาบาลบางแห่ง เพื่อความสะดวกในการติดตาม หางาน แบบสอบถาม พร้อมทั้งจัดทำหนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลถึงผู้บริหารสูงสุดของ

สถานศึกษาพยาบาลแต่ละแห่ง และจัดทำจดหมายถึงหัวหน้าภาควิชา ซึ่งเป็นผู้ควบคุมแบบสอบถาม โดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการควบคุมแบบสอบถาม จัดทำแบบสอบถามพร้อมคำชี้แจงในการควบคุมแบบสอบถาม และช่องสำหรับรหัสของข้อมูลแต่ละข้อ เพื่อความสะดวกในการประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ และจัดพิมพ์ที่อยู่ของผู้ควบคุมแบบสอบถาม และที่อยู่ของผู้วิจัยเพื่อการนำส่งทางไปรษณีย์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังผู้ควบคุมแบบสอบถาม จำนวน 210 ฉบับ และได้มีจดหมายติดตามทางตามภายหลังจากที่ได้ส่งแบบสอบถามไปแล้ว 3 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 185 ฉบับ จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน คิดเป็นร้อยละ 88.10

การจัดกระทำกับข้อมูล

การจัดกระทำกับข้อมูลนั้น ได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบแต่ละฉบับ พร้อมทั้งกำกับรหัสของข้อมูลแต่ละข้อ และนำไปประมวลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ที่ศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานซึ่งประกอบด้วยจำนวนข้อมูล และลักษณะข้อมูล ดังต่อไปนี้

จำนวนข้อมูล

ข้อมูลทั้งหมดได้เก็บรวบรวมจากประชากรที่เป็นหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลรวม 31 แห่ง จำแนกเป็นแหล่งข้อมูลจากเขมวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข สภาวิชาชีพไทย กรุงเทพมหานคร กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงกลาโหม ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของข้อมูลที่จัดเก็บและที่เก็บได้

แหล่งข้อมูล	จำนวนที่จัดเก็บ	จำนวนที่เก็บได้	ร้อยละ
ทบวงมหาวิทยาลัย	70	66	94.29
กระทรวงสาธารณสุข	95	80	84.21
สภาวิชาชีพไทย	8	8	100.00
กรุงเทพมหานคร	9	7	77.78
กระทรวงมหาดไทย	8	6	75.00
กระทรวงกลาโหม	20	18	90.00
รวม	210	185	88.10

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าจำนวนข้อมูลที่จัดเก็บและนำมาใช้วิเคราะห์ในการวิจัยนี้มีจำนวน 185 ชุด จากจำนวนทั้งหมด 210 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.10

ลักษณะของข้อมูล

ข้อมูลที่จัดเก็บมาได้เมื่อนำมาจำแนกตามปัจจัยชีวสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 3

ตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยชีวสังคม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>ประเภทของเจ้าสังกัด</u>		
ทบวงมหาวิทยาลัย	66	35.68
กระทรวงสาธารณสุข	80	43.24
สังกัดอื่น ๆ	39	21.08
รวม	185	100.00
<u>แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล</u>		
ส่วนกลาง	81	43.78
ส่วนภูมิภาค	104	56.22
รวม	185	100.00
<u>ประเภทของภาควิชา</u>		
ภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย	160	86.49
ภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย	25	13.51
รวม	185	100.00
<u>จำนวนอาจารย์ในภาควิชา</u>		
จำนวนมาก (มากกว่า 4 คน)	112	60.54
จำนวนน้อย (ไม่เกิน 4 คน)	73	39.46
รวม	185	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<u>ประสบการณ์การทำงาน</u>		
ประสบการณ์มาก (15 ปีขึ้นไป)	93	50.27
ประสบการณ์น้อย (น้อยกว่า 15 ปี)	92	49.73
รวม	185	100.00
<u>การมีวาระดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา</u>		
มีวาระ	48	25.95
ไม่มีวาระ	137	74.05
รวม	185	100.00

จากตาราง 3 ข้อมูลพื้นฐานที่แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยชีวสังคมได้ดังนี้

ประเภทเจ้าสังกัด หัวหน้าภาควิชาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 35.68 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 43.24 และหัวหน้าภาควิชาในสังกัดอื่น ๆ มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.08

แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล หัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนกลาง มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 43.78 และในส่วนภูมิภาค มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 56.22

ประเภทของภาควิชา หัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย มีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 66.49 และหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51

จำนวนอาจารย์ในภาควิชา หัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก คือ มากกว่า 4 คน มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 60.54 และหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย คือ ไม่เกิน 4 คน มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 39.46

ประสบการณ์การทำงาน หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมาก คือ 15 ปีขึ้นไป มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 50.27 และหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย คือ น้อยกว่า 15 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 49.73

การมีวาระดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.95 และหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง มีจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 74.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ได้อำนาจวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยจำแนกตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา

สมมติฐานการวิจัย ข้อ 1 ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา อยู่ในระดับปานกลาง

สถิติที่ใช้ คือ คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. จุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อ 2 เพื่อศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา

สมมติฐานการวิจัย ข้อ 2 ความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา

3. จุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อ 3 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา

สมมติฐานการวิจัย ข้อ 3 ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา

สถิติที่ใช้กับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 และข้อ 3 คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยชีวสังคม ดังนี้

3.1 ประเภทของเจ้าสังกัด

3.1.1 ทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

3.1.2 กระทรวงสาธารณสุข

3.1.3 สังกัดอื่น ๆ

3.2 แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล

3.2.1 ส่วนกลาง

3.2.2 ส่วนภูมิภาค

3.3 ประเภทของภาควิชา

3.3.1 ภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย

3.3.2 ภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย

3.4 จำนวนอาจารย์ในภาควิชา

3.4.1 จำนวนอาจารย์น้อย (ไม่เกิน 4 คน)

3.4.2 จำนวนอาจารย์มาก (มากกว่า 4 คน)

3.5 ประสบการณ์การทำงาน

3.5.1 ประสบการณ์ น้อยกว่า 15 ปี

3.5.2 ประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป

3.6 การมีวาระดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

3.6.1 มีวาระการดำรงตำแหน่ง

3.6.2 ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง

4. จุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อ 4 เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา ตามความแตกต่างกันทั้งปัจจัยตัวสังคม ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัย ข้อ 4 ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาแตกต่างกันตามปัจจัยตัวสังคม

สถิติที่ใช้ คือ ANOVA และ t-test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบและตรวจสอบสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ดังนี้

1. การศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา/เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1 โดยจำแนกความสำเร็จในการบริหารภาควิชาเป็น 3 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

2. การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2 โดยจำแนกความเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนี้ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยสี่สังคม คือ ประเภทของเจ้าสังกัด แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล ประเภทของภาควิชา จำนวนอาจารย์ในภาควิชา ประสบการณ์การทำงาน และการมีวาระดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

3. การศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา/เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 3 โดยจำแนกความพึงพอใจในงาน ดังนี้คือ ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายนอก ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป และแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยสี่สังคมคือ ประเภทของเจ้าสังกัด แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล ประเภทของภาควิชา จำนวนอาจารย์ในภาควิชา ประสบการณ์การทำงาน และการมีวาระดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

4. การศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาที่มีความแตกต่างกันทางปัจจัยชีวสังคม, เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอเสนอคำย่อและสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประกอบความเข้าใจและแปลผลตรงกัน ดังต่อไปนี้

การบริหารภาควิชา หรือ Y	แทน	ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
การบริหารวิชาการ หรือ Y_1	แทน	ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ
การบริหารบุคคล หรือ Y_2	แทน	ความสำเร็จในการบริหารบุคคล
การบริหารงานทั่วไป หรือ Y_3	แทน	ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป
X_1	แทน	ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ
X_2	แทน	ความสามารถในการพัฒนางาน
X_3	แทน	ความสามารถในการวางแผน
X_4	แทน	ความสามารถในการติดต่อประสานงาน
X_5	แทน	ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร
X_6	แทน	ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก
X_7	แทน	ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน
X_8	แทน	ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่
R^2	แทน	ค่าอำนาจพยากรณ์
B	แทน	สัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงค่า t

1. การศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา

ตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 1 กำหนดว่า "ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาจะอยู่ในระดับปานกลาง" วิเคราะห์โดยหาคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลค่าระดับความสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนดในหน้า 55 โดยจำแนกการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา ดังนี้คือ ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ ความสำเร็จในการบริหารบุคคล และความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 4

ตาราง 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษา

ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา	$\bar{X}$	S	ระดับความสำเร็จ
การบริหารวิชาการ	4.21	.84	ปานกลาง
การบริหารบุคคล	4.23	.88	ปานกลาง
การบริหารงานทั่วไป	3.96	1.03	ปานกลาง
รวม	4.17	.87	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า การบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คือ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21, 4.23 และ 3.96 ตามลำดับ ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 1

2. การศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา

ตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2 กำหนดว่า "ความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา" การวิเคราะห์ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน คือ นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรก่อน แล้วจึงนำเสนอค่าอำนาจพยากรณ์ตามปัจจัยผู้สังเกตของหัวหน้าภาควิชา

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าอำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 5 - 32

ในการวิเคราะห์ความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชานั้น ได้จำแนกองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_1) ความสามารถในการพัฒนางาน (X_2) ความสามารถในการวางแผน (X_3) ความสามารถในการติดต่อประสานงาน (X_4) ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร (X_5) และจำแนกความสำเร็จในการบริหารภาควิชา (Y) เป็น 3 ด้าน คือ ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ (Y_1) ความสำเร็จในการบริหารบุคคล (Y_2) ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป (Y_3)

ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหมากวิทยาลัยทั้งหมด ปราชญ์ผลดังนี้

ตาราง 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหมากวิทยาลัยทั้งหมด

ตัวแปร		(x_1)	(x_2)	(x_3)	(x_4)	(x_5)	(y_1)	(y_2)	(y_3)	(y)
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ										
ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ	(x_1)	1.000								
ความสามารถในการพัฒนางาน	(x_2)	.714	1.000							
ความสามารถในการวางแผน	(x_3)	.602	.779	1.000						
ความสามารถในการติดต่อประสานงาน	(x_4)	.601	.802	.803	1.000					
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	(x_5)	.532	.614	.587	.616	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา										
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(y_1)	.443	.582	.518	.590	.547	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(y_2)	.404	.594	.514	.617	.562	.699	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(y_3)	.415	.608	.551	.617	.572	.705	.770	1.000	
รวม	(y)	.497	.662	.574	.646	.574	.817	.867	.880	1.000

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 5 พบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 5

องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .50, .66, .57, .65 และ .57 ตามลำดับ

เมื่อนำองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการแต่ละองค์ประกอบวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารภาควิชา พบว่ามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารวิชาการ โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .44, .58, .52, .59 และ .55 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารบุคคลเท่ากับ .40, .59, .51, .62 และ .56 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารทั่วไปเท่ากับ .42, .61, .55, .62 และ .57 ตามลำดับ และเมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 5 นี้มาวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ปรากฏผลดังตาราง 6

ตาราง 6 อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ภาควิชา ของหัวหน้าภาควิชาทั้งหมด

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₂	.662	.438	.432	142.731***
	X ₅	.695	.483	.166	85.166**
	X ₄	.710	.503	.270	61.153***
<u>การบริหารวิชาการ (Y₁)</u>					
	X ₄	.590	.348	.274	97.645***
	X ₅	.634	.402	.184	61.196**
	X ₂	.647	.418	.280	43.404***
<u>การบริหารบุคคล (Y₂)</u>					
	X ₄	.617	.381	.379	112.561***
	X ₂	.639	.408	.297	62.780**
	X ₅	.649	.422	.115	43.998***
<u>การบริหารงานทั่วไป (Y₃)</u>					
	X ₄	.617	.380	.350	112.249***
	X ₅	.663	.440	.236	71.425**
	X ₂	.676	.457	.356	50.869***

** ระบุด้วยสำคัญ .01

*** ระบุด้วยสำคัญ .001

จากตาราง 6 พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาคือ ความสามารถในการพัฒนางานซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาร้อยละ 44 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 48 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการติดต่อประสานงานมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 50

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการปรากฏว่า ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 35 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 40 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการพัฒนางานมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 42

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคลปรากฏว่า ความสามารถในการติดต่อประสานงานซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 38 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการพัฒนางาน มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 41 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 42

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไปปรากฏว่า ความสามารถในการติดต่อประสานงานซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 38 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 44 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการพัฒนางาน มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 46

แสดงว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา มี 3 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และความสามารถในการติดต่อประสานงาน

เมื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา โดยจำแนกตามปัจจัยที่ผู้สังคม คือ ประเภทของเจ้าสังกัด แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล ประเภทของภาควิชา จำนวนอาจารย์ในภาควิชา ประสบการณ์การทำงาน และการมีวาระดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ปรากฏผลดังตาราง 7 - 32

ตาราง 7 ลักษณะสัมพันธภาพระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร		(x_1)	(x_2)	(x_3)	(x_4)	(x_5)	(y_1)	(y_2)	(y_3)	(y)
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ										
ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ	(x_1)	1.000								
ความสามารถในการพัฒนางาน	(x_2)	.719	1.000							
ความสามารถในการวางแผน	(x_3)	.531	.751	1.000						
ความสามารถในการติดต่อประสานงาน	(x_4)	.543	.767	.837	1.000					
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	(x_5)	.669	.657	.745	.725	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา										
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(y_1)	.436	.533	.543	.687	.617	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(y_2)	.279	.357	.424	.523	.456	.604	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(y_3)	.323	.487	.601	.643	.517	.634	.725	1.000	
รวม	(y)	.419	.493	.548	.649	.583	.785	.831	.869	1.000

ข้อมูลจากตาราง 7 การวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปรากฏว่าองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา โดยมีค่าสัมพันธ .42, .49, .55, .65 และ .58 ตามลำดับ และเมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 5 มาวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ จะปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ภาควิชา ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₁	.649	.422	.651	46.671***
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₁	.687	.472	.777	57.143***
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₁	.524	.274	.560	24.159***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₁	.643	.413	.765	45.083***

*** ระดับนัยสำคัญ .001

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่ามีเพียงองค์ประกอบเดียว คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 42, 47, 27 และ 41 ตามลำดับ

ตาราง 9 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็ในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปร		(x_1)	(x_2)	(x_3)	(x_4)	(x_5)	(y_1)	(y_2)	(y_3)	(y)
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ										
ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ	(x_1)	1.000								
ความสามารถในการพัฒนางาน	(x_2)	.738	1.000							
ความสามารถในการวางแผน	(x_3)	.684	.779	1.000						
ความสามารถในการติดต่อประสานงาน	(x_4)	.677	.831	.804	1.000					
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	(x_5)	.477	.600	.484	.610	1.000				
2. ความสำเร็ในการบริหารภาควิชา										
ความสำเร็ในการบริหารวิชาการ	(y_1)	.476	.625	.471	.532	.534	1.000			
ความสำเร็ในการบริหารบุคคล	(y_2)	.487	.696	.529	.649	.542	.740	1.000		
ความสำเร็ในการบริหารงานทั่วไป	(y_3)	.474	.669	.541	.623	.625	.766	.833	1.000	
รวม	(y)	.561	.736	.588	.647	.556	.816	.886	.902	1.000

จากตาราง 9 ปรากฏว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็ในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .56, .74, .59, .65 และ .56 ตามลำดับ และเมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 5 มาวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ จะปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ภาควิชา ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₂	.736	.541	.990	91.929***
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₂	.625	.390	.540	49.877***
	X ₅	.655	.429	.159	28.906***
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₂	.696	.485	.940	73.343**
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₂	.669	.448	.738	63.183***
	X ₅	.725	.526	.320	42.637***

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 10 พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ภาควิชาของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์
ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา และโดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคล ร้อยละ 54 และ 49
ตามลำดับ และมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารวิชาการร้อยละ 39 เมื่อส่งผลร่วมกับ

ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรแล้วจะมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 43 สำหรับการบริหารงานทั่วไปนั้น ความสามารถในการพัฒนางานมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 45 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรแล้วจะมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 53

ตาราง 11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา สังคหอื่น ๆ

ตัวแปร		(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y)
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ										
ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ	(X ₁)	1.000								
ความสามารถในการพัฒนางาน	(X ₂)	.685	1.000							
ความสามารถในการวางแผน	(X ₃)	.604	.885	1.000						
ความสามารถในการติดต่อประสานงาน	(X ₄)	.571	.813	.766	1.000					
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	(X ₅)	.534	.592	.620	.482	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา										
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y ₁)	.459	.605	.601	.518	.418	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y ₂)	.443	.788	.735	.742	.479	.836	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y ₃)	.581	.702	.637	.604	.459	.723	.701	1.000	
รวม	(Y)	.567	.782	.708	.663	.564	.907	.899	.834	1.000

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 11 พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร ของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .57, .78, .71, .66 และ .56 ตามลำดับ และเมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 2 นี้มาวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ จะปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ภาควิชา ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา สังกัดอื่น ๆ

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₂	.782	.612	.995	58.282***
<u>การบริหารวิชาการ (Y₁)</u>					
	X ₂	.605	.367	.766	21.411***
<u>การบริหารบุคคล (Y₂)</u>					
	X ₂	.788	.621	.935	60.604***
<u>การบริหารงานทั่วไป (Y₃)</u>					
	X ₂	.702	.492	.976	35.882***

*** ระดับนัยสำคัญ .001

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 12 พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ภาควิชา การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไปของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้
มีเพียงองค์ประกอบเดียว คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จ
ในการบริหารภาควิชา การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ
61, 37, 62 และ 49 ตามลำดับ

ตาราง 13 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากสถานศึกษา
มหาวิทยาลัยอยู่ในส่วนกลาง

ตัวแปร		(X_1)	(X_2)	(X_3)	(X_4)	(X_5)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y)
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ										
ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ	(X_1)	1.000								
ความสามารถในการพัฒนางาน	(X_2)	.720	1.000							
ความสามารถในการวางแผน	(X_3)	.559	.785	1.000						
ความสามารถในการติดต่อประสานงาน	(X_4)	.598	.806	.775	1.000					
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	(X_5)	.608	.629	.686	.585	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา										
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y_1)	.442	.596	.560	.587	.536	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y_2)	.423	.648	.556	.633	.510	.718	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y_3)	.458	.631	.607	.604	.490	.702	.684	1.000	
รวม	(Y)	.525	.704	.637	.646	.585	.861	.842	.848	1.000

ผลการวิเคราะห์ตาราง 13 ปรากฏว่า สัมประสิทธิ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ
ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร
ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .53, .70, .64, .65 และ .59 ตามลำดับ
และเมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 5 นี้ ไปวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 14

ตาราง 14 อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ภาควิชา ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนกลาง

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₂	.705	.496	.777	77.825***
	X ₅	.728	.530	.176	43.958**
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₂	.596	.356	.620	43.578***
	X ₅	.631	.399	.206	25.857**
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₂	.648	.420	.532	57.205***
	X ₄	.674	.455	.317	35.541**
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₂	.631	.398	.641	52.195***
	X ₃	.656	.430	.344	29.451**

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

ตาราง 14 พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ร้อยละ 50 เมื่อส่งผลรวมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 53

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 36 เมื่อส่งผลรวมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 40

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคล คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 42 เมื่อส่งผลรวมกับความสามารถในการติดต่อประสานงาน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 46

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 40 เมื่อส่งผลรวมกับความสามารถในการวางแผน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 43

ตาราง 15 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากสถานศึกษา
พยาบาลที่อยู่ในส่วนภูมิภาค

ตัวแปร		(x_1)	(x_2)	(x_3)	(x_4)	(x_5)	(y_1)	(y_2)	(y_3)	(y)
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ										
ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ	(x_1)	1.000								
ความสามารถในการพัฒนางาน	(x_2)	.737	1.000							
ความสามารถในการวางแผน	(x_3)	.649	.780	1.000						
ความสามารถในการติดต่อประสานงาน	(x_4)	.630	.801	.823	1.000					
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	(x_5)	.497	.595	.506	.628	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา										
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(y_1)	.451	.573	.473	.587	.539	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(y_2)	.401	.561	.484	.607	.499	.688	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(y_3)	.404	.566	.509	.617	.610	.708	.820	1.000	
รวม	(y)	.486	.635	.526	.643	.563	.786	.882	.902	1.000

ผลการวิเคราะห์ตาราง 15 ปรากฏว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร ของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .49, .64, .53, .64 และ .56 ตามลำดับ และเมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 5 นี้ ไปวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 17

ตาราง 16 อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ภาควิชาของกลุ่มมหาวิทยาลัย จากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนภูมิภาค

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₁	.643	.414	.328	72.067***
	X ₅	.675	.456	.168	42.253***
	X ₂	.694	.482	.353	31.037**
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₁	.587	.344	.426	53.493***
	X ₅	.631	.398	.210	33.358***
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₄	.607	.368	.725	59.436***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₄	.617	.381	.535	62.806***
	X ₅	.680	.463	.336	43.494***

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตาราง 16 พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ร้อยละ 41 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 46 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการพัฒนางาน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 48

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 34 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 40

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคล มีเพียงองค์ประกอบเดียว คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 37

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 38 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 46

ตาราง 17 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็ในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในคึกผู้ป่วน

ตัวแปร		(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y)
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ										
ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ	(X ₁)	1.000								
ความสามารถในการพัฒนางาน	(X ₂)	.690	1.000							
ความสามารถในการวางแผน	(X ₃)	.564	.760	1.000						
ความสามารถในการติดต่อประสานงาน	(X ₄)	.557	.781	.803	1.000					
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	(X ₅)	.538	.596	.560	.579	1.000				
2. ความสำเร็ในการบริหารภาควิชา										
ความสำเร็ในการบริหารวิชาการ	(Y ₁)	.415	.522	.462	.543	.478	1.000			
ความสำเร็ในการบริหารบุคคล	(Y ₂)	.352	.530	.445	.566	.437	.657	1.000		
ความสำเร็ในการบริหารงานทั่วไป	(Y ₃)	.404	.588	.529	.590	.527	.674	.760	1.000	
รวม	(Y)	.469	.611	.516	.605	.510	.787	.647	.877	1.000

ผลการวิเคราะห์กลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในคึกผู้ป่วน ปรากฏว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็ในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .47, .61, .52, .61 และ .51 ตามลำดับ และเมื่อมององค์ประกอบทั้ง 5 นี้มาวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 18

ตาราง 18 ลำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
 ภาควิชา ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในคึกคักป่วย

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₂	.611	.373	.380	94.104***
	X ₄	.644	.415	.306	55.695***
	X ₅	.659	.434	.133	39.921**
<u>การบริหารวิชาการ (Y₁)</u>					
	X ₄	.523	.295	.432	65.944***
	X ₅	.579	.335	.180	39.529***
<u>การบริหารบุคคล (Y₂)</u>					
	X ₄	.566	.321	.442	74.625***
	X ₂	.584	.341	.302	40.545**
<u>การบริหารงานทั่วไป (Y₃)</u>					
	X ₄	.591	.349	.361	84.574***
	X ₅	.633	.400	.202	52.363***
	X ₂	.649	.421	.378	37.798**

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

การวิเคราะห์จากตาราง 18 พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ร้อยละ 37 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการติดต่อ ประสานงาน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 42 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและ ใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 43

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาในแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ คือ ความสามารถในการติดต่อ ประสานงาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 30 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและ ใช้ทรัพยากรมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 34

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคล คือ ความสามารถในการติดต่อ ประสานงาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 32 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 34

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป คือ ความสามารถในการติดต่อ ประสานงาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 35 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและ ใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 40 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการพัฒนางาน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 42

ตาราง 19 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในเท็กซัส

ตัวแปร		(x_1)	(x_2)	(x_3)	(x_4)	(x_5)	(y_1)	(y_2)	(y_3)	(y)
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ										
ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ	(x_1)	1.000								
ความสามารถในการพัฒนางาน	(x_2)	.839	1.000							
ความสามารถในการวางแผน	(x_3)	.798	.855	1.000						
ความสามารถในการติดต่อประสานงาน	(x_4)	.808	.878	.795	1.000					
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	(x_5)	.532	.697	.712	.787	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา										
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(y_1)	.578	.834	.761	.782	.848	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(y_2)	.667	.871	.830	.832	.808	.894	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(y_3)	.494	.712	.662	.747	.778	.851	.828	1.000	
รวม	(y)	.641	.870	.825	.809	.847	.944	.963	.897	1.000

ผลการวิเคราะห์กลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในเท็กซัส พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .64, .87, .83, .81 และ .85 ตามลำดับ และเมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 5 นี้มาวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปรากฏผลดังตาราง 20

ตาราง 20 อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
 ภาควิชา ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในคึกคักป่วย

ตัวพยากรณ์	R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>				
X ₂	.870	.757	.720	71.467***
X ₅	.933	.870	.356	73.283***
<u>การบริหารวิชาการ (Y₁)</u>				
X ₅	.848	.720	.347	59.067***
X ₂	.914	.835	.957	55.585***
X ₁	.930	.865	.526	44.987***
<u>การบริหารบุคคล (Y₂)</u>				
X ₂	.872	.759	.734	72.611***
X ₅	.915	.838	.278	56.807***
<u>การบริหารงานทั่วไป (Y₃)</u>				
X ₅	.778	.605	.662	35.203***

*** ระดับนัยสำคัญ .001

การวิเคราะห์จากตาราง 20 พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของหัวหน้าภาควิชากลุ่มที่ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ร้อยละ 76 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและ ใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 87

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาในแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ คือ ความสามารถในการจัดสรร และใช้ทรัพยากร ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 72 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการพัฒนางาน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 84 เมื่อส่งผลร่วมกับลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าอำนาจ พยากรณ์ ร้อยละ 87

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคล คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 76 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 84

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไปมีเพียงองค์ประกอบเดียว คือ ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 61

ตาราง 21 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก

ตัวแปร		(X_1)	(X_2)	(X_3)	(X_4)	(X_5)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y)
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ										
ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ	(X_1)	1.000								
ความสามารถในการพัฒนางาน	(X_2)	.683	1.000							
ความสามารถในการวางแผน	(X_3)	.620	.813	1.000						
ความสามารถในการติดต่อประสานงาน	(X_4)	.563	.771	.837	1.000					
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	(X_5)	.513	.546	.635	.579	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา										
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y_1)	.448	.515	.565	.552	.482	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y_2)	.351	.497	.557	.628	.396	.690	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y_3)	.411	.528	.623	.607	.492	.627	.700	1.000	
รวม	(Y)	.480	.584	.632	.641	.502	.800	.816	.852	1.000

ผลการวิเคราะห์กลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .48, .58, .63, .64 และ .50 ตามลำดับ และเมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 5 มาวิเคราะห์ผ่าน เจพมาถ์ พบว่า ผลลัพธ์ดังตาราง 22

ตาราง 22 อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ภาควิชา ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก

ตัวพยากรณ์	R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>				
X ₄	.641	.410	.357	76.541***
X ₃	.664	.441	.297	43.005***
การบริหารวิชาการ (Y ₁)				
X ₃	.564	.318	.411	51.355***
X ₅	.586	.344	.142	28.541**
การบริหารบุคคล (Y ₂)				
X ₄	.628	.395	.613	71.658***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)				
X ₃	.623	.388	.413	69.835***
X ₄	.643	.413	.320	38.351***

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

การวิเคราะห์จากตาราง 22 ปรากฏว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ร้อยละ 41 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการวางแผน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 44

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาในแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ คือ ความสามารถในการวางแผน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 32 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 34

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคลมีเพียงองค์ประกอบเดียว คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 40

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป คือ ความสามารถในการวางแผน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 39 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการติดต่อประสานงาน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 41

ตาราง 23 สัมประสิทธิ์สหพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย

ตัวแปร		(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y)
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ										
ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ	(X ₁)	1.000								
ความสามารถในการพัฒนางาน	(X ₂)	.755	1.000							
ความสามารถในการวางแผน	(X ₃)	.584	.767	1.000						
ความสามารถในการติดต่อประสานงาน	(X ₄)	.655	.847	.760	1.000					
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	(X ₅)	.549	.697	.513	.664	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา										
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y ₁)	.415	.642	.481	.630	.619	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y ₂)	.456	.635	.500	.593	.621	.686	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y ₃)	.407	.680	.506	.628	.664	.772	.824	1.000	
รวม	(Y)	.510	.735	.549	.651	.655	.825	.911	.893	1.000

ผลการวิเคราะห์กลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ ก็คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .51, .74, .55, .65 และ .66 ตามลำดับ และเมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 5 นี้มาวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ ประกอบกับตาราง 24

ตาราง 24 อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ภาควิชา ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₂	.735	.541	.769	83.632***
	X ₅	.762	.580	.235	48.312**
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₂	.642	.412	.524	49.718***
	X ₅	.685	.469	.258	30.962**
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₂	.605	.470	.684	62.836***
	X ₅	.714	.510	.234	36.373***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₂	.680	.462	.449	61.072***
	X ₅	.730	.532	.389	39.818**
	X ₁	.750	.563	.310	26.612***

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

จากตาราง 24 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ร้อยละ 54 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 58

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 41 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 47

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคล คือ ความสามารถในการพัฒนางาน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 47 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 51

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 46 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 53 เมื่อส่งผลร่วมกับลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 56

ตาราง 25 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก

ตัวแปร		(x_1)	(x_2)	(x_3)	(x_4)	(x_5)	(y_1)	(y_2)	(y_3)	(y)
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ										
ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ	(x_1)	1.000								
ความสามารถในการพัฒนางาน	(x_2)	.710	1.000							
ความสามารถในการวางแผน	(x_3)	.569	.778	1.000						
ความสามารถในการตัดสินใจประสานงาน	(x_4)	.551	.803	.836	1.000					
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	(x_5)	.447	.562	.598	.547	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา										
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(y_1)	.313	.451	.494	.494	.448	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(y_2)	.222	.519	.481	.588	.418	.671	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(y_3)	.303	.559	.547	.538	.511	.637	.717	1.000	
รวม	(y)	.405	.628	.588	.620	.500	.806	.849	.863	1.000

ผลการวิเคราะห์กลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมาก พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการตัดสินใจประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .41, .63, .59, .62 และ .50 ตามลำดับ และเมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 5 นี้มาวิเคราะห์หาค่าทางพยากรณ์ปรากฏในผังตาราง 26

ตาราง 26 ลำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ภาควิชา ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมาก

ตัวพยากรณ์	R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>				
X ₂	.628	.395	.471	59.299***
X ₄	.657	.432	.333	34.256**
การบริหารวิชาการ (Y ₁)				
X ₄	.494	.244	.345	29.439***
X ₅	.538	.289	.163	18.319***
การบริหารบุคคล (Y ₂)				
X ₄	.588	.346	.592	48.166***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)				
X ₂	.559	.313	.635	41.405***
X ₅	.608	.369	.243	26.340**

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

ผลการวิเคราะห์จากตาราง 26 พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของวิทยาลัยอาชีวศึกษากลุ่มนี้ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ร้อยละ 40 เมื่อส่งผลรวมกับความสามารถในการติดต่อประสานงาน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 43

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาในแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 24 เมื่อส่งผลรวมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 29

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคลมีเพียงองค์ประกอบเดียว คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 35

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 31 เมื่อส่งผลรวมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 37

ตาราง 27 ลักษณะสัมพันธ์กันระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา ที่มีประสบการณ์
การนำ : 3

ตัวแปร		(x_1)	(x_2)	(x_3)	(x_4)	(x_5)	(y_1)	(y_2)	(y_3)	(y)
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ										
ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ	(x_1)	1.000								
ความสามารถในการพัฒนางาน	(x_2)	.693	1.000							
ความสามารถในการวางแผน	(x_3)	.607	.771	1.000						
ความสามารถในการติดต่อประสานงาน	(x_4)	.607	.727	.761	1.000					
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	(x_5)	.571	.633	.551	.652	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา										
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(y_1)	.497	.646	.517	.639	.602	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(y_2)	.503	.625	.524	.623	.548	.703	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(y_3)	.473	.628	.538	.666	.608	.743	.802	1.000	
รวม	(y)	.542	.671	.550	.652	.619	.610	.875	.889	1.000

ผลการวิเคราะห์กลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ
คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .54, .67, .55, .65
และ .62 ตามลำดับ และเมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 5 นี้มาวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 28

ตาราง 28 อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
 ภาควิชา ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₂	.671	.451	.631	73.850***
	X ₅	.717	.514	.269	47.039**
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₂	.646	.417	.579	64.479***
	X ₅	.693	.480	.258	41.041***
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₂	.626	.391	.486	57.837***
	X ₄	.661	.436	.420	34.456***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₄	.666	.443	.624	71.630***
	X ₅	.704	.495	.284	43.696***

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

จากตาราง 28 พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ร้อยละ 45 เมื่อส่งผลรวมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 51

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 42 เมื่อส่งผลรวมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 48

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคล คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 39 เมื่อส่งผลรวมกับความสามารถในการติดต่อประสานงาน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 44

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 44 เมื่อส่งผลรวมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 50

ตาราง 29 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา ที่มีการ
การดำรงตำแหน่ง

ตัวแปร		(x_1)	(x_2)	(x_3)	(x_4)	(x_5)	(y_1)	(y_2)	(y_3)	(y)
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ										
ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ	(x_1)	1.000								
ความสามารถในการพัฒนางาน	(x_2)	.708	1.000							
ความสามารถในการวางแผน	(x_3)	.549	.772	1.000						
ความสามารถในการติดต่อประสานงาน	(x_4)	.493	.741	.864	1.000					
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	(x_5)	.671	.663	.830	.761	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา										
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(y_1)	.361	.479	.622	.690	.647	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(y_2)	.194	.321	.527	.573	.465	.606	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(y_3)	.146	.379	.607	.617	.503	.591	.787	1.000	
รวม	(y)	.286	.429	.614	.662	.588	.782	.811	.849	1.000

ผลการวิเคราะห์กลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีการดำรงตำแหน่ง พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ
คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .29, .43, .61, .66
และ .59 ตามลำดับ และเมื่อนำองค์ประกอบทั้ง 5 นี้มาวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีหลัก成分ปรากฏผลดังตาราง 30

ตาราง 30 อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
 ภาควิชา ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₄	.662	.438	.594	35.912***
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₄	.690	.477	.731	41.866***
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₄	.573	.328	.603	22.448***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₄	.617	.381	.709	28.299***

*** ระบุด้วยนัยสำคัญ .001

จากตาราง 30 พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
 การบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้เพียง
 องค์ประกอบเดียว คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ
 44, 48, 33 และ 38 ตามลำดับ

ตาราง 31 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา ที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง

ตัวแปร		(x_1)	(x_2)	(x_3)	(x_4)	(x_5)	(y_1)	(y_2)	(y_3)	(y)
1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ										
ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ	(x_1)	1.000								
ความสามารถในการพัฒนางาน	(x_2)	.715	1.000							
ความสามารถในการวางแผน	(x_3)	.644	.798	1.000						
ความสามารถในการติดต่อประสานงาน	(x_4)	.636	.823	.795	1.000					
ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร	(x_5)	.497	.597	.528	.562	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา										
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(y_1)	.462	.618	.500	.546	.496	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(y_2)	.466	.685	.528	.630	.505	.728	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(y_3)	.486	.680	.563	.614	.580	.736	.763	1.000	
รวม	(y)	.547	.733	.604	.643	.555	.828	.867	.785	1.000

ผลการวิเคราะห์กลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง จากตาราง 31 ปรากฏว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์ .55, .73, .60, .64 และ .56 ตามลำดับ และเมื่อเอาองค์ประกอบทั้ง 5 นั้นมาวิเคราะห์ถ้อยคำพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 32

ตาราง 32 อำนาจพยากรณ์ของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร
ภาควิชา ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง

ตัวพยากรณ์	R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>				
X ₂	.733	.537	.845	156.697***
X ₅	.747	.559	.143	84.813***
<u>การบริหารวิชาการ (Y₁)</u>				
X ₂	.618	.383	.622	83.610***
X ₅	.638	.407	.141	46.047**
<u>การบริหารบุคคล (Y₂)</u>				
X ₂	.686	.470	.904	119.652***
<u>การบริหารงานทั่วไป (Y₃)</u>				
X ₂	.680	.463	.818	116.217***
X ₅	.714	.509	.245	69.553**

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

จากตาราง 32 พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของ
หัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จ
ในการบริหารภาควิชา ร้อยละ 54 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร
มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 56

การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 38 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 41

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคล คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 47

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 46 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 51

สรุปผลการวิเคราะห์จากตาราง 5 - 32

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า "ความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา" โดยนำองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการ 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ 5 ตัว กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา และหาอำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบทั้ง 5 ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ที่มีอำนาจทำนายที่ดี เรียงตามลำดับ คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และความสามารถในการติดต่อประสานงาน โดยความสามารถในการพัฒนางานมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ร้อยละ 44 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร มีค่า

อำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 48 เมื่อส่งผลร่วมกับความสามารถในการติดต่อประสานงาน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 50

เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้านพบว่า

1. องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และความสามารถในการพัฒนางาน
2. องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคล คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร
3. องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร ความสามารถในการพัฒนางาน

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา พบว่า มีความแตกต่างกันตามปัจจัยชีวสังคม ดังนี้ คือ

1. ประเภทของเจ้าสังกัด
 - 1.1 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ความสามารถในการติดต่อประสานงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
 - 1.2 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและสังกัดอื่น ๆ พบว่า ความสามารถในการพัฒนางานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
2. แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล
 - 2.1 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนกลาง พบว่า ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร ส่งผลต่อความสำเร็จ

ในการบริหารภาควิชา สำหรับความสามารถในการวางแผนส่งผลต่อความสำเร็จเฉพาะการบริหารงานทั่วไป

2.2 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนภูมิภาค พบว่าความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และความสามารถในการพัฒนางานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

3. ประเภทของภาควิชา

3.1 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย พบว่าความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

3.2 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย พบว่าความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา สำหรับลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จเฉพาะการบริหารวิชาการ

4. จำนวนอาจารย์ในภาควิชา

4.1 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก พบว่าความสามารถในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการวางแผนส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

4.2 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย พบว่าความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา สำหรับลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จเฉพาะการบริหารงานทั่วไป

5. ประสิทธิภาพการงาน

5.1 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสิทธิภาพการทำงานมาก พบว่า ความ

สามารถในการพัฒนางาน และความสามารถในการติดต่อประสานงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

5.2 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย พบว่า ความสามารถในการพัฒนางาน และความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

6. การมีวาระดำรงตำแหน่ง

6.1 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง พบว่า ความสามารถในการติดต่อประสานงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

6.2 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง พบว่า ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

สรุปผลการวิจัยส่วนนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อ 2

3. การศึกษาความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา

ตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 3 กำหนดว่า "ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา" การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน คือ นำเสนอค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรก่อน แล้วจึงนำเสนอค่าอำนาจพยากรณ์ตามปัจจัยเชิงสังคมของหัวหน้าภาควิชา ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าอำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 33 - 60

ในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา นั้น ได้จำแนกความพึงพอใจในงาน 3 ปัจจัย ตามลำดับดังนี้ คือ ความพึงพอใจ

อันเนื่องจากปัจจัยภายนอก (x_6) ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน (x_7) ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป (x_8) และจำแนกองค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารภาควิชา (Y) เป็น 3 องค์ประกอบดังนี้ คือ ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ (Y_1) ความสำเร็จในการบริหารบุคคล (Y_2) ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป (Y_3)

ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาทั้งหมด ปรากฏผลดังนี้

ตาราง ๖๖ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาทั้งหมด

ตัวแปร		(x_6)	(x_7)	(x_8)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y)
1. ความพึงพอใจในงาน								
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก	(x_6)	1.000						
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน	(x_7)	.879	1.000					
ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	(x_8)	.774	.707	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา								
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y_1)	.528	.544	.503	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y_2)	.532	.547	.535	.699	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y_3)	.501	.549	.459	.705	.770	1.000	
รวม	(Y)	.528	.565	.499	.817	.867	.880	1.000

จากตาราง 33 พบว่า ความพึงพอใจในงานแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา กล่าวคือ ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายนอก ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาโดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .53, .57 และ .50 ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน ทุกปัจจัยกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้านพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารวิชาการ เท่ากับ .53, .54 และ .50 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารบุคคล เท่ากับ .53, .55 และ .54 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป เท่ากับ .50, .55 และ .46 ตามลำดับ

เมื่อนำความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ปัจจัย วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 34 อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาทั้งหมด

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₇	.565	.319	.462	85.800***
	X ₈	.582	.339	.176	46.671**
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₇	.544	.296	.396	76.960***
	X ₈	.569	.329	.324	43.642**
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₇	.547	.299	.368	78.042***
	X ₈	.586	.343	.264	47.546**
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₇	.549	.301	.705	79.099***

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตาราง 34 พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา มี 2 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป โดยความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ร้อยละ 32 เมื่อส่งผลรวมกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 34

เมื่อวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาในแต่ละด้าน พบว่า

ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ คือความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 30 เมื่อส่งผลรวมกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 33

ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคล คือ ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 30 เมื่อส่งผลรวมกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 34

ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป คือ ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 30

เมื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา โดยจำแนกตามปัจจัยสี่สังคม คือ ประเภทของเจ้าสังกัด แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล ประเภทของภาควิชา จำนวนอาจารย์ในภาควิชา ประสบการณ์การทำงาน และการมีวาระดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ปรากฏผลดังตาราง 35 - 60 ดังนี้

ตาราง 35 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวแปร		(x_6)	(x_7)	(x_8)	(y_1)	(y_2)	(y_3)	(y)
1. ความพึงพอใจในงาน								
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก	(x_6)	1.000						
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน	(x_7)	.919	1.000					
ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	(x_8)	.828	.793	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา								
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(y_1)	.633	.519	.454	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(y_2)	.690	.640	.652	.604	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(y_3)	.629	.637	.463	.634	.725	1.000	
รวม	(y)	.695	.679	.531	.785	.831	.869	1.000

จากตาราง 35 การศึกษาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ความพึงพอใจในงานแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .70, .68 และ .53 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้านพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการ เท่ากับ .63, .65 และ .45 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารบุคคล เท่ากับ .69, .64 และ .65 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป เท่ากับ .63, .64 และ .46 ตามลำดับ

เมื่อนำความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ปัจจัย ไปวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 36 ดังนี้

ตาราง 36 อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₇	.695	.484	.664	59.917**
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₇	.649	.421	.701	46.557***
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₆	.691	.477	.703	58.317***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₇	.637	.406	.724	43.755***

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตาราง 36 พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย คือ ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 48 เมื่อวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ ร้อยละ 42 และมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 41 สำหรับความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอกมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารบุคคล ร้อยละ 48

ตาราง 37 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็ในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา สังกัด
คณะบริหารธุรกิจ

ตัวแปร		(x_6)	(x_7)	(x_8)	(y_1)	(y_2)	(y_3)	(y)
1. ความพึงพอใจในงาน								
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก	(x_6)	1.000						
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน	(x_7)	.877	1.000					
ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	(x_8)	.762	.700	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา								
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(y_1)	.532	.518	.535	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(y_2)	.453	.498	.427	.740	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(y_3)	.456	.538	.432	.766	.833	1.000	
รวม	(y)	.498	.550	.465	.816	.886	.902	1.000

จากตาราง 37 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดคณะบริหารธุรกิจ พบว่า ความพึงพอใจในงานแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์
กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .50, .55 และ .47 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ
ความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้านพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการ เท่ากับ .53,
.52 และ .54 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารบุคคล เท่ากับ .45, .50 และ .43 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหาร
งานทั่วไป เท่ากับ .46, .54 และ .43 ตามลำดับ

เมื่อนำความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ปัจจัย วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 38

ตาราง 38 อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₇	.550	.303	.631	33.837***
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₈	.535	.286	.277	31.206***
	X ₇	.571	.326	.271	18.633**
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₇	.498	.248	.573	25.721***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₇	.538	.290	.736	31.786***

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตาราง 38 พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 30 เมื่อวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้านพบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารบุคคล

ร้อยละ 25 และมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 29 นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ ร้อยละ 29 เมื่อสังเกตร่วมกับความพึงพอใจอื่นเนื่องจากปัจจัยภายในมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 33

ตาราง 39 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา สังกัด
อื่น ๆ

ตัวแปร		(X_6)	(X_7)	(X_8)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y)
1. ความพึงพอใจในงาน								
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก	(X_6)	1.000						
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน	(X_7)	.795	1.000					
ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	(X_8)	.700	.560	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา								
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y_1)	.286	.341	.529	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y_2)	.386	.452	.569	.836	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y_3)	.371	.366	.509	.723	.701	1.000	
รวม	(Y)	.276	.338	.516	.907	.839	.834	1.000

จากตาราง 39 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดอื่น ๆ พบว่า ความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .28, .34 และ .52 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจ

ในงานทุกปัจจัยกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้านพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหาร
วิชาการ เท่ากับ .29, .34 และ .53 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารบุคคล เท่ากับ
.39, .45 และ .57 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป เท่ากับ .37, .37
และ .51 ตามลำดับ

เมื่อนำความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ปัจจัย วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 40

ตาราง 40 อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา สังกัดอื่น ๆ

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₈	.516	.266	.427	13.426***
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₈	.529	.280	.435	14.381***
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₈	.569	.323	.439	17.687***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₈	.509	.259	.460	12.932***

*** ระดับนัยสำคัญ .001

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตาราง 40 พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดอื่น ๆ คือ ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 27 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 28, 32 และ 26 ตามลำดับ

ตาราง 41 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนกลาง

ตัวแปร		(X_6)	(X_7)	(X_8)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y)
1. ความพึงพอใจในงาน								
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก	(X_6)	1.000						
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน	(X_7)	.842	1.000					
ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	(X_8)	.733	.603	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา								
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y_1)	.450	.532	.490	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y_2)	.511	.503	.583	.718	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y_3)	.501	.552	.502	.702	.684	1.000	
รวม	(Y)	.504	.550	.553	.861	.842	.848	1.000

การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง พบว่า ความพึงพอใจในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .50, .55 และ .55 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้านพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการเท่ากับ .45, .53 และ .49 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารบุคคล เท่ากับ .51, .50 และ .58 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป เท่ากับ .50, .55 และ .50 ตามลำดับ

เมื่อนำความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ปัจจัย วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 4.2

ตาราง 42 อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากสถานศึกษาพยาบาลที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₈	.553	.306	.318	34.821***
	X ₇	.616	.380	.390	23.858**
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₇	.532	.283	.440	31.104***
	X ₈	.573	.328	.252	19.025***
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₈	.583	.340	.388	40.696***
	X ₇	.613	.376	.264	23.502**
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₇	.552	.305	.512	34.611***
	X ₈	.591	.350	.276	20.962***

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตาราง 42 พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ คือ ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 31 เมื่อส่งผลร่วมกับความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 38 และเมื่อวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้านพบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ ร้อยละ 28 เมื่อส่งผลร่วมกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 33 สำหรับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารบุคคล ร้อยละ 34 เมื่อส่งผลร่วมกับความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 38 และความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 31 เมื่อส่งผลกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 35

ตาราง 43 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากสถานศึกษามานานอยู่ในส่วนภูมิภาค

ตัวแปร	(x_6)	(x_7)	(x_8)	(y_1)	(y_2)	(y_3)	(y)
1. ความพึงพอใจในงาน							
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก	(x_6)	1.000					
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน	(x_7)	.897	1.000				
ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	(x_8)	.792	.757	1.000			
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา							
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(y_1)	.579	.550	.507	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(y_2)	.540	.540	.504	.688	1.000	
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(y_3)	.487	.534	.412	.708	.820	1.000
รวม	(y)	.538	.570	.460	.786	.862	1.000

การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษามานานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค พบว่า ความพึงพอใจในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์ เท่ากับ .54, .57 และ .46 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้านพบว่า มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการ เท่ากับ .58, .55 และ .51 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารบุคคล เท่ากับ .54, .54 และ .50 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป เท่ากับ .49, .53 และ .41 ตามลำดับ

เมื่อนำองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ปัจจัย วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปรากฏผลดังตาราง 44

ตาราง 44 อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากสถานศึกษาพยาบาลที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

ตัวพยากรณ์	R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>				
X ₇	.570	.325	.608	49.135***
การบริหารวิชาการ (Y ₁)				
X ₆	.579	.335	.560	51.451***
การบริหารบุคคล (Y ₂)				
X ₇	.567	.322	.622	48.426***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)				
X ₇	.534	.286	.679	40.750***

*** ระดับนัยสำคัญ .001

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตาราง 44 พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ คือ ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 33 และเมื่อวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายนอกมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารวิชาการร้อยละ 34 สำหรับความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายในมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารบุคคล ร้อยละ 32 และการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 29

ตาราง 45 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย

ตัวแปร		(X_6)	(X_7)	(X_8)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y)	
1.	ความพึงพอใจในงาน								
	ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมจากปัจจัยภายนอก	(X_6)	1.000						
	ความพึงพอใจด้านสิ่งแวดล้อมจากปัจจัยภายใน	(X_7)	.883	1.000					
	ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	(X_8)	.768	.711	1.000				
2.	ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา								
	ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y_1)	.534	.577	.472	1.000			
	ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y_2)	.540	.560	.539	.657	1.000		
	ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y_3)	.484	.555	.447	.674	.760	1.000	
	รวม	(Y)	.542	.597	.496	.787	.847	.877	1.000

การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย พบว่าความพึงพอใจในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .54, .60 และ .50 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัย กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการเท่ากับ .53, .58 และ .47 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารบุคคลเท่ากับ .54, .56 และ .54 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป เท่ากับ .48, .56 และ .45 ตามลำดับ

เมื่อนำความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ปัจจัย วิเคราะห์ถ้อยคำเฉพาะกรณี ปรากฏผลดังตาราง 46

ตาราง 46 อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในเด็กผู้ป่วย

ตัวพยากรณ์	R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>				
X ₇	.597	.356	.662	87.449***
<u>การบริหารวิชาการ (Y₁)</u>				
X ₇	.577	.333	.623	78.892***
<u>การบริหารบุคคล (Y₂)</u>				
X ₇	.560	.313	.404	72.104***
X ₈	.595	.354	.259	42.945***
<u>การบริหารงานทั่วไป (Y₃)</u>				
X ₇	.556	.309	.737	70.498***

*** ระดับนัยสำคัญ .001

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตาราง 46 พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในเด็กผู้ป่วย คือ ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 36 และเมื่อวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในมีค่าอำนาจพยากรณ์

ความสำเร็จในการบริหารวิชาการร้อยละ 33 และมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 31 สำหรับความพึงพอใจอื่นเนื่องจากปัจจัยภายใน มีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารบุคคล ร้อยละ 31 เมื่อส่งผลรวมกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 35

ตาราง 47 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในหลักสูตร

ตัวแปร		(X_6)	(X_7)	(X_8)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y)
1. ความพึงพอใจในงาน								
ความพึงพอใจอื่นเนื่องจากปัจจัยภายนอก	(X_6)	1.000						
ความพึงพอใจอื่นเนื่องจากปัจจัยภายใน	(X_7)	.860	1.000					
ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	(X_8)	.799	.689	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา								
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y_1)	.489	.402	.626	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y_2)	.473	.475	.511	.894	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y_3)	.587	.537	.509	.851	.828	1.000	
รวม	(Y)	.457	.432	.504	.944	.963	.897	1.000

จากตาราง 47 การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ พบว่าความพึงพอใจในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .46, .43 และ .50 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความ

พึงพอใจในงานทุกปัจจัย กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการ เท่ากับ .49, .40 และ .63 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารบุคคล เท่ากับ .47, .48 และ .51 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป เท่ากับ .59, .54 และ .51 ตามลำดับ

เมื่อนำความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ปัจจัย วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 48

ตาราง 48 อํานาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในดึกผู้ป่วย

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₈	.504	.254	.437	7.820**
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₈	.626	.392	.511	14.827***
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₃	.511	.261	.409	8.125**
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₆	.587	.344	.733	12.061***

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตาราง 48 พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในศึกษุป่วย คือ ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 25 และเมื่อวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ ร้อยละ 39 และการบริหารบุคคล ร้อยละ 26 สำหรับความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก มีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 34

ตาราง 49 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก

ตัวแปร		(X_6)	(X_7)	(X_8)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y)
1. ความพึงพอใจในงาน								
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก	(X_6)	1.000						
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน	(X_7)	.910	1.000					
ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	(X_8)	.811	.752	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา								
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y_1)	.551	.556	.565	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y_2)	.580	.585	.612	.690	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y_3)	.517	.525	.505	.627	.700	1.000	
รวม	(Y)	.558	.585	.558	.800	.816	.852	1.000

จากตาราง 49 การศึกษาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก พบว่าความพึงพอใจในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .56, .59 และ .56 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการ เท่ากับ .55, .56 และ .57 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารบุคคลเท่ากับ .58, .59 และ .61 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป เท่ากับ .52, .53 และ .51 ตามลำดับ

เมื่อนำความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ปัจจัย วิเคราะห์อย่างพหุคูณ ประมวลผลดังตาราง 50

ตาราง 50 อำนาจพยากรณ์ของความเห็นพ้องใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₇	.585	.342	.367	57.100***
	X ₈	.612	.374	.203	32.551***
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₈	.565	.320	.259	51.692***
	X ₇	.599	.359	.298	30.526***
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₈	.612	.374	.300	65.760***
	X ₇	.640	.410	.283	37.880***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₇	.525	.276	.376	41.931***
	X ₈	.551	.304	.220	23.799**

** ระดับนัยสำคัญ .01

*** ระดับนัยสำคัญ .001

การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตาราง 50 พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก คือ ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 34 เมื่อส่งผลร่วมกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 37 และเมื่อวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ ร้อยละ 32 เมื่อส่งผลร่วมกับความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 36 สำหรับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารบุคคล ร้อยละ 37 เมื่อส่งผลร่วมกับความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 41 ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน มีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 28 เมื่อส่งผลร่วมกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 30

ตาราง 51 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย

ตัวแปร		(X_6)	(X_7)	(X_8)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y)
1. ความพึงพอใจในงาน								
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก	(X_6)	1.000						
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน	(X_7)	.816	1.000					
ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	(X_8)	.696	.628	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา								
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y_1)	.508	.534	.423	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y_2)	.487	.510	.456	.686	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y_3)	.504	.594	.425	.772	.824	1.000	
รวม	(Y)	.512	.555	.447	.825	.911	.898	1.000

จากตาราง 51 การศึกษาหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ พบว่าความพึงพอใจในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .51, .56 และ .45 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการ เท่ากับ .51, .53 และ .42 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารบุคคลเท่ากับ .49, .51 และ .46 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป เท่ากับ .50, .59 และ .43 ตามลำดับ

เมื่อนำความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ปัจจัย วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 52

ตาราง 52 อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา จากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₇	.555	.308	.674	31.559***
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₇	.534	.285	.588	28.316***
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₇	.510	.260	.610	24.903***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₇	.594	.353	.866	38.647***

*** ระดับนัยสำคัญ .001

จากตาราง 52 พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย คือ ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัย
ภายใน ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 31 และเมื่อวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจ
ในงานทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจ
อันเนื่องจากปัจจัยภายในส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และ
การบริหารงานทั่วไป โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 29, 26 และ 35 ตามลำดับ

ตาราง 53 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก

ตัวแปร		(X_6)	(X_7)	(X_8)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y)
1. ความพึงพอใจในงาน								
ความพึงพอใจอันเนื่องมาปัจจัยภายนอก	(X_6)	1.000						
ความพึงพอใจอันเนื่องมาปัจจัยภายใน	(X_7)	.837	1.000					
ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	(X_8)	.711	.652	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา								
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y_1)	.404	.486	.419	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y_2)	.383	.449	.419	.671	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y_3)	.355	.463	.387	.637	.717	1.000	
รวม	(Y)	.361	.489	.382	.606	.849	.863	1.000

จากตาราง 53 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมาก พบว่า ความพึงพอใจในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .36, .49 และ .38 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการ เท่ากับ .40, .49 และ .42 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารบุคคลเท่ากับ .38, .45 และ .42 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป เท่ากับ .36, .46 และ .39 ตามลำดับ

เมื่อนำความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ปัจจัย วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 54

ตาราง 54 อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
ของกลุ่มทัวหน้าภาควิชา ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₇	.489	.239	.574	28.615***
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₇	.486	.236	.541	28.175***
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₇	.449	.202	.519	23.008***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₇	.463	.214	.674	24.827***

*** ระดับนัยสำคัญ .001

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตาราง 54 พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มทัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมาก คือ ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 24 และเมื่อวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายในส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 24, 20 และ 21 ตามลำดับ

ตาราง 55 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็ในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

ตัวแปร		(X_6)	(X_7)	(X_8)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y)
1. ความพึงพอใจในงาน								
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก	(X_6)	1.000						
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน	(X_7)	.889	1.000					
ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	(X_8)	.795	.714	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา								
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y_1)	.573	.544	.527	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y_2)	.603	.581	.593	.703	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y_3)	.582	.589	.486	.743	.802	1.000	
รวม	(Y)	.619	.593	.559	.818	.875	.889	1.000

จากตาราง 55 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย พบว่า ความพึงพอใจในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .62, .59 และ .56 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการ เท่ากับ .57, .54 และ .53 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารบุคคลเท่ากับ .60, .58 และ .59 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป เท่ากับ .58, .59 และ .49 ตามลำดับ

เมื่อนำความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ปัจจัย วิเคราะห์ถ้อยคำพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 56

ตาราง 56 อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

ตัวพยากรณ์	R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>				
X ₆	.619	.383	.686	55.944***
<u>การบริหารวิชาการ (Y₁)</u>				
X ₆	.573	.328	.614	43.885***
<u>การบริหารบุคคล (Y₂)</u>				
X ₆	.604	.364	.403	51.543***
X ₈	.632	.399	.292	29.549***
<u>การบริหารงานทั่วไป (Y₃)</u>				
X ₇	.589	.347	.732	47.836***

*** ระดับนัยสำคัญ .001

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตาราง 56 พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย คือ ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน โดยมีย่ออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 38 และเมื่อวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน มีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จใน

การบริหารวิชาการ ร้อยละ 33 สำหรับความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอกมีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารบุคคล ร้อยละ 36 เมื่อส่งผลร่วมกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 40 และความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน มีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 35

ตาราง 57 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา ที่มีวาระการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวแปร		(X_6)	(X_7)	(X_8)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y)
1. ความพึงพอใจในงาน								
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก	(X_6)	1.000						
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน	(X_7)	.958	1.000					
ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	(X_8)	.878	.836	1.000				
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา								
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y_1)	.702	.669	.573	1.000			
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y_2)	.734	.717	.689	.606	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y_3)	.633	.596	.532	.591	.787	1.000	
รวม	(Y)	.701	.682	.596	.782	.881	.849	1.000

จากตาราง 57 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง พบว่า ความพึงพอใจในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .70, .68 และ .60 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการเท่ากับ .70, .67 และ .57 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารบุคคล เท่ากับ .73, .72 และ .69 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป เท่ากับ .63, .60 และ .53 ตามลำดับ

เมื่อนำความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ปัจจัย วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 58

ตาราง 58 อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา ที่มีวาระการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₆	.701	.491	.571	44.327***
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₆	.702	.493	.674	44.696***
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₆	.734	.539	.701	53.757***
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₆	.633	.400	.659	30.723***

*** ระบุด้วยสำคัญ .001

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตาราง 58 พบว่า ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง คือ ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายนอก ซึ่งมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 49 และเมื่อวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้านพบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายนอกส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 49, 54 และ 40 ตามลำดับ

ตาราง 59 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา ที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวแปร	(X_6)	(X_7)	(X_8)	(Y_1)	(Y_2)	(Y_3)	(Y)
1. ความพึงพอใจในงาน							
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก	(X_6)	1.000					
ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน	(X_7)	.839	1.000				
ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป	(X_8)	.727	.624	1.000			
2. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา							
ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ	(Y_1)	.448	.478	.479	1.000		
ความสำเร็จในการบริหารบุคคล	(Y_2)	.443	.432	.478	.728	1.000	
ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป	(Y_3)	.450	.528	.439	.736	.763	1.000
รวม	(Y)	.472	.524	.480	.482	.867	.885

จากตาราง 59 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง พบว่า ความพึงพอใจในงานทุกปัจจัย มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .47, .52 และ .48 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารวิชาการ เท่ากับ .45, .48 และ .48 ตามลำดับ มีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารบุคคล เท่ากับ .45, .43 และ .48 ตามลำดับ และมีค่าสหสัมพันธ์กับการบริหารงานทั่วไป เท่ากับ .45, .53 และ .44 ตามลำดับ

เมื่อนำความพึงพอใจในงานทั้ง 3 ปัจจัย วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ ปรากฏผลดังตาราง 60

ตาราง 60 อำนาจพยากรณ์ของความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
ของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา ที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา

ตัวพยากรณ์		R	R ²	B	F
<u>การบริหารภาควิชา (Y)</u>					
	X ₇	.524	.275	.442	51.153 ^{***}
	X ₈	.560	.313	.238	30.538 ^{**}
การบริหารวิชาการ (Y ₁)					
	X ₈	.479	.229	.257	40.109 ^{***}
	X ₇	.531	.282	.323	26.254 ^{**}
การบริหารบุคคล (Y ₂)					
	X ₈	.478	.228	.278	39.895 ^{***}
	X ₇	.527	.277	.333	25.713 ^{**}
การบริหารงานทั่วไป (Y ₃)					
	X ₇	.528	.279	.738	52.109 ^{***}

^{**} ระดับนัยสำคัญ .01

^{***} ระดับนัยสำคัญ .001

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์จากตาราง 60 พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 28 เมื่อส่งผลร่วมกับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 31 และเมื่อวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ความพึงพอใจในงานทุกปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่าความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 23 เมื่อส่งผลร่วมกับความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 28 สำหรับความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคล โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 23 เมื่อส่งผลร่วมกับความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน มีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 28 และความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน มีค่าอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป ร้อยละ 28

ผลจากการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ข้อ 3 กำหนดว่า "ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา" จากตาราง 33 - 60 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา โดยส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของหัวหน้าภาควิชา กล่าวคือ

1. การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาทั้งหมด พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในและความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
2. การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
3. การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
4. การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดอื่น ๆ พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

5. การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนกลาง พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป และความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
6. การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนภูมิภาค พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
7. การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
8. การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
9. การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
10. การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
11. การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมาก พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
12. การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายนอก ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
13. การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายนอก ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา
14. การศึกษากลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

สรุปผลการวิจัยส่วนนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อ 3

เมื่อวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล ปรากฏผลดังตาราง 61

ตาราง 61 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทุกคู่ระหว่างความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา

* ตัวแปร	จำนวนตัวพหุภาคย์	R	นัยสำคัญที่ระดับ
ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	5	.710	.001
ความพึงพอใจในงาน	3	.582	.01

จากตาราง 61 แสดงว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

4. การศึกษาเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารภาควิชาตามความแตกต่างกันทางปัจจัยตัวสังคม

ตามสมมติฐานการวิจัย ข้อ 4 กำหนดว่า "ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาจะแตกต่างกันตามปัจจัยตัวสังคม" ทดสอบสมมติฐานข้อนี้โดยใช้สถิติวิเคราะห์ คือ ANOVA และ t-test ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตาราง 62 - 64

ตาราง 62 ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา ตามประเภทของเจ้าสังกัด

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย	66	4.30	.82
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	80	4.05	.92
สังกัดอื่น ๆ	39	4.18	.82

จากตาราง 62 พบว่า คะแนนเฉลี่ยของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา เรียงตามลำดับ คือ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดอื่น ๆ และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ 4.30, 4.18 และ 4.05 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาตามประเภทของเจ้าสังกัด ผลปรากฏดังตาราง 63

ตาราง 63 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา ตามประเภทของเจ้าสังกัด

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
การบริหารภาควิชา (Y)	ระหว่างกลุ่ม	2	2.32	1.16	.218
	ภายในกลุ่ม	182	137.48	.76	
	รวม	184	139.81		
การบริหารวิชาการ (Y_1)	ระหว่างกลุ่ม	2	1.42	.71	.371
	ภายในกลุ่ม	182	129.36	.71	
	รวม	184	130.78		
การบริหารบุคคล (Y_2)	ระหว่างกลุ่ม	2	.52	.26	.715
	ภายในกลุ่ม	182	140.49	.77	
	รวม	184	141.01		
การบริหารงานทั่วไป (Y_3)	ระหว่างกลุ่ม	2	5.71	2.85	.067
	ภายในกลุ่ม	182	189.03	1.04	
	รวม	184	194.74		

จากตาราง 63 แสดงว่า หัวหน้าภาควิชาที่ทำงานในสังกัดต่างกัน มีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาตามความแตกต่างกันทางด้านแหล่งที่ตั้งของสถานศึกษา ประเภทของภาควิชา จำนวนอาจารย์ในภาควิชา ประสบการณ์การทำงาน และการมีวาระดำรงตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ปรากฏผลดังตาราง 64

ตาราง 64 การทดสอบความสำเร็จในการบริหารภาควิชาตามปัจจัยที่วสังคม

ตัวแปร	N	$\bar{X}$	S.D.	t
แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล				
ส่วนกลาง	81	4.24	.83	.92
ส่วนภูมิภาค	104	4.12	.91	
ประเภทของภาควิชา				
ภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติ	160	4.19	.84	-.79
ภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติ	25	4.04	1.06	
จำนวนอาจารย์ในภาควิชา				
จำนวนมาก (มากกว่า 4 คน)	112	4.30	.78	-2.6*
จำนวนน้อย (ไม่เกิน 4 คน)	73	3.96	.96	
ประสบการณ์การทำงาน				
ประสบการณ์มาก (15 ปีขึ้นไป)	93	4.29	.77	-1.9*
ประสบการณ์น้อย (น้อยกว่า 15 ปี)	92	4.04	.95	
การมีวาระดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา				
มีวาระ	48	4.42	.74	2.3*
ไม่มีวาระ	137	4.08	.90	

* ระดับนัยสำคัญ .05

** ระดับนัยสำคัญ .01

จากตาราง 64 พบว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์ในภาควิชาต่างกันมีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยหัวหน้าภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์ในภาควิชามากมีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาสูงกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์ในภาควิชาน้อย

หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาสูงกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

หัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่งและไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง มีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่งมีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาสูงกว่าหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง

สำหรับหัวหน้าภาควิชาที่ทำงานในสถานศึกษาจากแหล่งที่ตั้งต่างกัน ประเภทของภาควิชาต่างกัน มีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาตามความแตกต่างกันทางปัจจัยสี่สังคม ปรากฏว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีความแตกต่างกันในด้านจำนวนอาจารย์ในภาควิชา ประสบการณ์การทำงาน การมีวาระและไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง มีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแตกต่างกัน ส่วนหัวหน้าภาควิชาที่ทำงานในสังกัดต่างกัน แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาลต่างกัน ประเภทของภาควิชาต่างกัน มีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัยส่วนนี้ สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 4 บางส่วน

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

เนื้อหาในบทนี้จะเป็นการกล่าวถึงสาระสำคัญของการวิจัยทั้งหมด โดยแบ่งเป็นบทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

บทย่อ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยสำรวจความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของ หัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา และเปรียบเทียบ ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลตามความแตกต่างทาง ด้านปัจจัยชีวสังคม กรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปรอิสระ 3 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร
2. ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป
3. ปัจจัยชีวสังคม ประกอบด้วย
 - 3.1 ประเภทของเจ้าสังกัด ได้แก่ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สังกัดกระทรวง สาธารณสุข และสังกัดอื่น ๆ
 - 3.2 แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล ได้แก่ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
 - 3.3 ประเภทของภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในคลินิกผู้ป่วย และ ภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในคลินิกผู้ป่วย

3.4 จำนวนอาจารย์ในภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก (มากกว่า 4 คน) และภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย (ไม่เกิน 4 คน)

3.5 ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์มาก (15 ปีขึ้นไป) และ ประสบการณ์น้อย (น้อยกว่า 15 ปี)

3.6 การมีวาระดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ได้แก่ มีวาระการดำรงตำแหน่ง และไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง

ตัวแปรอิสระทั้ง 3 กลุ่มนี้ที่คาดว่าจะส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชา ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการบริหารวิชาการ ความสำเร็จในการบริหารบุคคล และความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา
2. เพื่อศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา
4. เพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ตามความแตกต่างกันทางปัจจัยตัวสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ศึกษาประชากรที่เป็นหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลทั้งหมดในประเทศไทย โดยกำหนดประชากรที่ศึกษา คือ หัวหน้าภาควิชาทั้งหมด ปี 2532 ในสถานศึกษาพยาบาลที่เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี (4 ปี) เป็นสถานศึกษาพยาบาลที่มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้วรวมทั้งหมด 31 แห่ง เป็นสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนกลาง 13 แห่ง อยู่ในส่วนภูมิภาค 18 แห่ง และจำนวนหัวหน้าภาควิชา 210 คน ได้ดำเนินการวิจัยโดยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับชีวสังคมของผู้ตอบ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบวัดความเป็นผู้นำทางวิชาการซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบวัดที่สร้างโดยมอริส (Morris, 1981 : 169) ประกอบด้วยลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร รวมข้อคำถามทั้งหมด 39 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบวัดความพึงพอใจในงาน เป็นแบบสอบวัดที่สร้างโดย วาร์ กุก และวอลล์ (Warr, Cook and Wall, 1979) ประกอบด้วย ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป รวมข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบวัดความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ประกอบด้วยความสำเร็จในการบริหารวิชาการ ความสำเร็จในการบริหารบุคคล และความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 31 ข้อ แบบสอบถามทั้งหมดจะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ก่อนนำไปใช้สลับวัดได้ดำเนินการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยแบบสอบวัดความเป็นผู้นำทางวิชาการมีค่าความเชื่อมั่น 0.91 แบบสอบวัดความพึงพอใจในงานมีค่าความเชื่อมั่น 0.88 และแบบสอบวัดความสำเร็จในการบริหารภาควิชามีค่าความเชื่อมั่น 0.93 ได้นำแบบสอบถามทั้งหมดส่งไปให้หัวหน้าภาควิชา จำนวน 210 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 185 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.10

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ของศูนย์คอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยคำนวณค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานของการวิจัยหลายอย่าง คือ สถิติเชิงบรรยาย สหสัมพันธ์ สถิติตดถอยพหุคูณ ทดสอบค่าเฉลี่ยโดย t-test และ ANOVA

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้กล่าวได้โดยสรุปดังนี้

1. ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาเป็นรายด้านก็พบว่า ความสำเร็จในระดับปานกลางทุกด้าน
2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มภาควิชาทั้งหมด คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และความสามารถในการติดต่อประสานงาน

เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแต่ละด้าน พบว่า

- 2.1 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการ คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และความสามารถในการพัฒนางาน

2.2 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารบุคคล คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร

2.3 องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และความสามารถในการพัฒนางาน

3. ความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา เมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการพบว่า มีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยที่ส่งผลของหัวหน้าภาควิชา ดังนี้คือ

3.1 ประเภทของเจ้าสังกัด

3.1.1 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยนั้น พบว่าองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน

3.1.2 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและสังกัดอื่น ๆ พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา คือ ความสามารถในการพัฒนางาน

3.2 แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล

3.2.1 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนกลางพบว่าองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร สำหรับความสามารถในการวางแผนส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาเฉพาะการบริหารงานทั่วไป

3.2.2 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนภูมิภาคพบว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร และความสามารถในการพัฒนางาน

3.3 ประเภทของภาควิชา

3.3.1 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร

3.3.2 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร สำหรับลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จเฉพาะการบริหารวิชาการเท่านั้น

3.4 จำนวนอาจารย์ในภาควิชา

3.4.1 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน และความสามารถในการวางแผน

3.4.2 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร สำหรับลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาเฉพาะการบริหารงานทั่วไป

3.5 ประสบการณ์การทำงาน

3.5.1 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมาก พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา คือ ความสามารถในการพัฒนางาน และความสามารถในการติดต่อประสานงาน

3.5.2 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร

3.6 การมีวาระดำรงตำแหน่ง

3.6.1 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน

3.6.2 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระดำรงตำแหน่ง พบว่า องค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา คือ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร

4. ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา และความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาทั้งหมด มาจาก 2 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายในและความพึงพอใจในงานทั่วไป เมื่อพิจารณาปัจจัยของความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา แต่ละด้าน พบว่า

4.1 ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารวิชาการและการบริหารบุคคล คือ ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายในและความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป

4.2 ความพึงพอใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานทั่วไป คือ ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายใน

5. ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแตกต่างกันไปตามปัจจัยตัวสังคมของหัวหน้าภาควิชาดังนี้

5.1 ประเภทของเจ้าสังกัด

5.1.1 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

5.1.2 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาในสังกัดอื่น ๆ พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

5.2 แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาล

5.2.1 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาที่อยู่ในส่วนกลาง พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปและความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

5.2.2 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนภูมิภาค พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

5.3 ประเภทของภาควิชา

5.3.1 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในคลินิกผู้ป่วย พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยในส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

5.3.2 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาจากวิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในคลินิกผู้ป่วย พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

5.4 จำนวนอาจารย์ในภาควิชา

5.4.1 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยในและความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

5.4.2 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

5.5 ประสบการณ์การทำงาน

5.5.1 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมาก พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายในส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

5.5.2 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายนอกส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

5.6 การมีวาระดำรงตำแหน่ง

5.6.1 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาที่มีวาระดำรงตำแหน่ง พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายนอกส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

5.6.2 การศึกษาหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระดำรงตำแหน่ง พบว่า ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายในและความพึงพอใจในงานโดยทั่วไปส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

6. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการบริหารภาควิชาตามปัจจัยชีวสังคม พบว่า

6.1 หัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มากมีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาสูงกว่าหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย

6.2 หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาสูงกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

6.3 หัวหน้าภาควิชาที่มีวาระดำรงตำแหน่งมีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาสูงกว่าหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระดำรงตำแหน่ง

ส่วนหัวหน้าภาควิชาที่มีความต่างกันในด้านสังกัด แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพหุภาค และประเภทของภาควิชามีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นหลักสำคัญจากการค้นพบของการวิจัยนี้
ดังต่อไปนี้คือ

ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล

การบริหารภาควิชาในการวิจัยนี้ พิจารณาจากการบริหารงาน 3 ด้าน คือ การบริหาร
วิชาการ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำเร็จในการ
บริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาอยู่ในระดับปานกลาง และการวิเคราะห์ความสำเร็จในการบริหาร
ภาควิชาแต่ละด้าน ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จในการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล หรือการ
บริหารงานทั่วไป ก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2527) ซึ่งได้วิจัยหัวหน้า
ภาควิชาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า การบริหารภาควิชาที่มีผลงานอยู่ในระดับปานกลาง
เช่นเดียวกัน

การที่หัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลมีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาอยู่ใน
ระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า

1. สถานศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ไม่ได้กำหนดนโยบาย การบริหารภาควิชาอย่างชัดเจน
จึงควรจะต้องประกอบไปด้วยการกำหนดภารกิจในภาควิชาทางด้านต่าง ๆ อย่างละเอียด พร้อม
หลักปฏิบัติและทิศทางที่จะต้องบริหารและพัฒนาภาควิชาให้เป็นไปตามนั้น ประกอบกับภาควิชา
ในสถานศึกษาพยาบาลแต่ละแห่งก็มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บางภาควิชาจะเกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติการสอนในตึกผู้ป่วย บางภาควิชามีการฝึกปฏิบัติงานนอกสถานที่ และบางภาควิชาจะเกี่ยวข้อง
กับการสอนในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียว เช่น ภาควิชาการศึกษาทั่วไป ภาควิชาวิทยาศาสตร์

ด้วยเหตุนี้ หัวหน้าภาควิชาต้องกำหนดแนวปฏิบัติของตนเองในการบริหารภาควิชา จึงทำให้การบริหารภาควิชาประสบความสำเร็จไม่ดีเท่าที่ควร

2. การกิจของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลไม่เพียงแต่ต้องทำหน้าที่บริหารงานในภาควิชาเท่านั้น แต่ยังต้องมีหน้าที่สอนและบริการผู้ป่วยด้วย เช่น หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลพื้นฐาน หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์ หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลศัลยศาสตร์ หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์ หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ ยิ่งไปกว่านั้น ตามประมวลข้อบังคับและระเบียบของสภาการพยาบาล ได้กำหนดหน้าที่หลักของสถานศึกษาพยาบาลว่าต้องให้การศึกษา จัดการเรียนการสอน ค้นคว้าวิจัย บริการวิชาการแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หน้าที่หลักดังกล่าวจึงไม่อาจหันความรับผิดชอบของหัวหน้าภาควิชาได้ การจะงานดังกล่าวทำให้หัวหน้าภาควิชาเหล่านี้ไม่อาจให้เวลากับงานด้านบริหารภาควิชาได้เต็มที่ ยังผลให้การบริหารภาควิชาภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าวไม่อาจบรรลุถึงความสำเร็จในระดับสูงได้

3. ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษาอบรมหรือเตรียมตัวที่จะเป็นผู้บริหารมาก่อน ทำให้ขาดความรู้และทักษะในการบริหารภาควิชาตามหลักวิชา เช่นเดียวกับที่ผลการวิจัยของ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2527) ได้วิจัยหัวหน้าภาควิชาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า หัวหน้าภาควิชาส่วนใหญ่ยังขาดเทคนิคและทักษะการบริหารภาควิชา และ อุทัย บุญประเสริฐ (2522 : 1 - 10) กล่าวว่า iva ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็น อธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าภาควิชา ส่วนใหญ่นั้นเป็นนักวิชาการไม่ได้เชี่ยวชาญงานบริหารมาก่อน จึงเป็นจุดอ่อนอย่างหนึ่งของการบริหารวิชาการ

4. การประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าภาควิชาเท่าที่ปฏิบัติกันมายังขาดรูปแบบที่ดี ทำให้ไม่สามารถมองเห็นจุดเด่นจุดด้อยของหัวหน้าภาควิชาในการที่จะนำไปสู่การแก้ไขข้อบกพร่องนั้น ๆ หรือใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อพัฒนาหัวหน้าภาควิชาให้มีสมรรถภาพในการบริหารให้สูงขึ้น

ความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

ความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล ในการวิจัยนี้กำหนดความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการพัฒนางาน ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร ผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชามี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความสามารถในการพัฒนา
2. ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร
3. ความสามารถในการติดต่อประสานงาน

การที่องค์ประกอบทั้ง 3 นี้ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา ด้วยเหตุผลหลายประการ คือ

1. ความสามารถในการพัฒนางานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

การพัฒนางานซึ่งเป็นภาระกิจหนึ่งของหัวหน้าภาควิชา ดังที่ ฉัตร ชนเห็นชอบ (2530 : 16 - 17) กล่าวว่า ผู้บริหารในมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดต้องสามารถวางแผนพัฒนาต่าง ๆ และแนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ โบลส์ (Knowles, 1970 : 6 - 39) คติบายไว้ว่า ภารกิจสำคัญของผู้ที่จะเป็นหัวหน้าภาควิชาต้องทำหน้าที่ผู้นำในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาภาควิชา

การที่หัวหน้าภาควิชาที่มีความสามารถในการพัฒนางานจนประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ย่อมหมายถึงว่า หัวหน้าภาควิชาต้องเป็นผู้มีเป้าหมายในการทำงานมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานอยู่เสมอ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาข้อขัดแย้งให้ลุล่วง สามารถจูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ตื่นตัวต่องานและทำงานให้เต็มความสามารถอยู่เสมอ ความสามารถในการพัฒนางานดังกล่าวจึงเป็นสิ่งสำคัญที่นำภาควิชาไปสู่ความเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้า เพราะการบริหารภาควิชาเป็นงาน

ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดงาน การกระจายอำนาจทางวิชาการให้แก่อาจารย์ในภาควิชา การส่งเสริมคุณภาพทางวิชาการ การปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน ส่งเสริมความเป็นนักวิชาการของคณาจารย์ในภาควิชา ตลอดจนการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ทำให้การดำเนินงานในภาควิชาเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ หัวหน้าภาควิชาที่มีความสามารถในการพัฒนางานย่อมจะประสบความสำเร็จได้มาก ดังผลการวิจัยของ (Mitchell. 1987 : 3095-A) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์ในการบริหารภาควิชากับการเพิ่มพูนผลงาน พบว่า สิ่งที่จะเป็นการบ่งบอกหัวหน้าภาควิชาที่มีประสิทธิภาพ คือ ค่านิยมของหัวหน้าภาควิชา การพัฒนาภาควิชาและพฤติกรรมผู้นำ.

ฉะนั้น จึงยืนยันได้ว่าความสามารถในการพัฒนางานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารภาควิชาให้ประสบความสำเร็จ

2. ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากรส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

การศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร ซึ่งหมายถึง สามารถจัดหางบประมาณการใช้จ่ายของภาควิชา จัดหาทรัพยากรมาใช้ในภาควิชาให้เพียงพอ จัดสรรทรัพยากรที่มีจำกัดและควบคุมดูแลการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถภาพในด้านนี้ส่วนใหญ่จึงเกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบหน่วยงาน การหล่อหลอมให้ทรัพยากรทั้ง คน เงิน และอุปกรณ์เครื่องมือให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เป็นการอำนวยความสะดวกในการทำงานและการติดต่อประสานงาน เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยงานทุกระดับ (ถวิล เกื้อกูลวงศ์. 2530 : 37 - 38) โนลส์ (Knowles. 1970 : 6 - 39) ก็ยืนยันว่านอกเหนือจากการเป็นผู้นำในการพัฒนาภาควิชาแล้ว หัวหน้าภาควิชายังต้องจัดเตรียมงบประมาณเพื่อการปฏิบัติงานและประสานการใช้งบประมาณเพื่อการเรียนการสอนอีกด้วย และมีเทลส์ (Mitchell. 1987 : 3095-A) ก็ยืนยันจากการวิจัยไว้ว่า ประสิทธิภาพของหัวหน้าภาควิชาขึ้นอยู่กับการจัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ควบคู่กันไปกับการพัฒนาภาควิชาด้วย

เมื่อพิจารณาภารกิจของหัวหน้าวิชาจะเห็นว่า การจัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพย่อมจะช่วยให้คณาจารย์มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนและการจัดประสบการณ์ที่ดีให้แก่นักศึกษาได้โดยสะดวก ปราศจากความวิตกกังวลและความข้อกังวล การปฏิบัติงานโดยปราศจากความกดดันย่อมมีประสิทธิภาพสูง บรรยากาศการทำงานก็ราบรื่น ปราศจากความขัดแย้งภายใน ความคิดที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้เจริญก้าวหน้าก็ย่อมเกิดขึ้นได้และสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้

3. ความสามารถในการติดต่อประสานงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

การติดต่อประสานงานเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของผู้บริหาร โนลส์ (Knowles, 1970 : 6 - 39) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่จะเป็นหัวหน้าภาควิชาว่า ต้องประสานงานในการจัดการเรียนการสอน สามารถทำงานร่วมกับคนหมู่มากได้

หัวหน้าภาควิชาที่มีความสามารถในการติดต่อประสานงานนั้นจะเป็นผู้ที่มีส่วนเห็นภาพที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น อำนวยความสะดวกในการทำงานและการติดต่อสื่อสารให้ข่าวสารที่กระจ่างชัดและที่เป็นประโยชน์ สนใจข่าวสารของหน่วยงานอยู่เสมอ และที่สำคัญจะมีพฤติกรรมมุ่งมั่น มุ่งความสำเร็จอยู่ในระดับสูง และการประสานงานก็เพื่องานบรรลุความสำเร็จด้วยดี

หัวหน้าภาควิชาการสถานศึกษาพยาบาลซึ่งนอกจากมีภารกิจด้านบริหารยังต้องมีภารกิจการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งต้องติดต่อประสานงานกับภาควิชาอื่น ๆ ในหน่วยงานเดียวกัน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่นักศึกษาจะไปฝึกปฏิบัติงาน ต้องมีการพบปะสังสรรค์กับกลุ่มบุคคลต่าง ๆ หลายฝ่าย หลายระดับ และเป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยนั้น ความสามารถในการติดต่อประสานงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาเพียงตัวเดียว ทั้งนี้เพราะหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยนั้นมีสภาพบรรยากาศทางวิชาการสูง มีความอิสระทางวิชาการ และมีการศึกษาเฉพาะทางหลายสาขา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หัวหน้าภาควิชาต้องใช้ความสามารถในการติดต่อประสานงานเพื่อให้บุคคลทุกฝ่ายทุกระดับ จากหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบเรื่องราว ความต้องการ ความก้าวหน้า และสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน การประสานงานยังช่วยให้หัวหน้าภาควิชาเองเห็นปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในจุดต่าง ๆ ได้ รวดเร็วและชัดเจน ทำให้สามารถแก้ไขปรับปรุงงานได้รวดเร็วขึ้นเป็นการลดความหมดเปลืองใน ปัจจุบันบริหารและเวลาได้มาก และยังช่วยให้บรรยากาศการทำงาน พฤติกรรมกลุ่มอยู่ในภาวะสมดุลย์ การบริหารงานภาควิชาภายใต้การประสานงานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพจึงประสบความสำเร็จได้มากกว่า

สำหรับองค์ประกอบของความเป็นผู้นำทางวิชาการอีก 2 องค์ประกอบ คือ ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความสามารถในการวางแผน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาบางกลุ่มเท่านั้น กล่าวคือ

1. ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชา 2 กลุ่มคือ

1.1 กลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติ พบว่า ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาเฉพาะด้านการบริหารวิชาการ ซึ่งการบริหารวิชาการนี้รวมหมายถึงการจัดดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนการเรียนการสอน การพัฒนางานวิชาการ การปรับปรุงหลักสูตรวิชาต่าง ๆ ของภาควิชา เป็นต้น

1.2 กลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย พบว่า ลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา เฉพาะด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งการบริหารงานทั่วไปนี้รวมหมายถึงงานด้านธุรการ งานสารบรรณ งบประมาณและการเงิน การร่วมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การจัดประชุมวิชาการ และการทำรายงาน ผลงานของภาควิชา เป็นต้น

ผลการวิจัยซึ่งพบว่าลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จของหัวหน้าภาควิชา 2 กลุ่มดังกล่าวนั้น สามารถอธิบายได้ว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการกล่าวคือมีการกระทำที่บ่งบอกว่าเป็นผู้บุกเบิกความรู้ในสาขาวิชาของตน เป็นผู้ทำงาน

อย่างมีระเบียบแบบแผนสามารถทำงานร่วมกับคนหมู่มากได้ โดยได้รับการไว้วางใจและนำเชื่อถือจากคณาจารย์หรือหน่วยงานอื่น ๆ เมื่อเปรียบเทียบลักษณะดังกล่าวมานี้หัวหน้าภาควิชาทั้ง 2 กลุ่มซึ่งลักษณะที่คล้ายกัน คือ มีจำนวนของอาจารย์น้อย 2 - 3 คนเท่านั้น และไม่มีการสอนภาคปฏิบัติ อาจารย์ในภาควิชาจะทำหน้าที่สอนเฉพาะภาคทฤษฎีและทำหน้าที่ประสานงานกับอาจารย์พิเศษนอกหน่วยงาน

ฉะนั้น หัวหน้าภาควิชา 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่จัดได้ว่าเป็นภาควิชาในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ภาควิชาพื้นฐานทั่วไปหรือการศึกษาทั่วไป หรือภาควิชาพื้นฐานวิชาชีพ หรือภาควิชาวิทยาศาสตร์การพยาบาล หัวหน้าภาควิชา 2 กลุ่มต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ เพราะไม่เพียงแต่มีบทบาทหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอนวิชาต่าง ๆ ในภาควิชาเท่านั้น แต่ต้องทำหน้าที่สรรหาอาจารย์พิเศษนอกหน่วยงานมาช่วยสอน เพื่อช่วยลดภารกิจและแก้ปัญหาทางด้านวิชาการเฉพาะสาขาในภาควิชาด้วย หัวหน้าภาควิชาจึงต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นสื่อกลางประสานงานกับอาจารย์หลายสาขาวิชาที่มาช่วยสอน ต้องเป็นผู้มีความรู้หลากหลาย ต้องมีการวางแผนเพื่อให้การสอนวิชาต่าง ๆ ในภาควิชาคำนึงไปด้วยดี ทั้งวิชาที่อยู่ในความรับผิดชอบของอาจารย์ในภาควิชา และอาจารย์พิเศษหลายท่าน

ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชาดังกล่าวน่าจะบอกว่า หัวหน้าภาควิชาต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการจึงจะมีความสำเร็จในการบริหารวิชาการ เพราะการบริหารวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการเรียนการสอน การพัฒนางานวิชาการ การปรับปรุงหลักสูตรวิชาต่าง ๆ ของภาควิชา เป็นต้น

นอกจากนี้ บทบาทหน้าที่ดังกล่าวน่าจะบอกว่า หัวหน้าภาควิชาต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการ จึงจะมีความสำเร็จในการบริหารทั่วไป เพราะการบริหารงานทั่วไปย่อมต้องเกี่ยวข้องกับงานด้านธุรการ งานสารบรรณ งบประมาณและการเงิน การร่วมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การจัดประชุมวิชาการ และทำรายงานผลงานของภาควิชา

2. ความสามารถในการวางแผนส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่ม หัวหน้าภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก และกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ใน ส่วนกลาง เฉพาะด้านการบริหารงานทั่วไป

ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ความสามารถในการวางแผนซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแผนงาน จัดระเบียบการทำงาน ประเมินโครงการหรือการดำเนินงานต่าง ๆ โดยอาศัยข้อมูลและการวิจัยเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ลักษณะงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ เดสส์เลอร์ (Dessler, 1983 : 269 - 270) ที่พบว่า การเป็นผู้นำกลุ่มที่จะทำให้การทำงานของกลุ่มเป็นไปด้วยดีนั้น กลุ่มต้องมีขนาดพอเหมาะไม่มากนักน้อยจนเกินไป ขนาดของกลุ่มจึงเป็นเรื่องสำคัญ ในการวิจัยนี้พบว่าบางภาควิชามีจำนวนอาจารย์มากกว่า 20 คน กลุ่มยังมีขนาดโตขึ้นความต้องการในการติดต่อประสานงานยิ่งมากขึ้น รวมทั้งต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการควบคุมการทำงานของกลุ่มให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ความสามารถในการวางแผนส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา เฉพาะด้านการบริหารงานทั่วไปของกลุ่มหัวหน้าภาควิชาจากสถานศึกษาพยาบาลที่อยู่ในส่วนกลาง ผลการวิจัยนี้สามารถอภิปรายได้ว่า ลักษณะของหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ส่วนใหญ่มาจากภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก และเป็นภาควิชาที่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย ซึ่งภารกิจของคณาจารย์ที่ทำการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วยนั้นย่อมมีมากกว่าอาจารย์ในกลุ่มที่ไม่มีการสอนภาคปฏิบัติ เพื่อให้การสอนและการประยุกต์ปฏิบัติเป็นไปด้วยดี หัวหน้าภาควิชาจะต้องสามารถวางแผนอย่างดี เพื่อให้ลดความซ้ำซ้อนและมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติ และยิ่งไปกว่านั้นจะต้องควบคุมให้ภารกิจของคณาจารย์แต่ละคนมีความสมดุลและเป็นธรรม และสามารถปฏิบัติได้ นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับการทำแผนปฏิบัติให้สอดคล้องกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีการประสานงานกันตลอดเวลา หากหัวหน้าภาควิชาปฏิบัติภารกิจนี้ได้ดีย่อมส่งผลต่อความสำเร็จในงานด้านนี้ได้อย่างมากด้วย

ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

การวิจัยนี้ได้นำตัวแปรความพึงพอใจในงานมาศึกษาว่าส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลหรือไม่อย่างไร โดยกำหนดความพึงพอใจในงานเป็น 3 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา คือ ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป สำหรับความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอกส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาเฉพาะกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย และกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่วาระการดำรงตำแหน่ง ผลการวิจัยนำไปสู่การอภิปรายได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในซึ่งได้แก่ ความรู้สึก ความสนใจ ทัศนคติเกี่ยวกับงานที่ทำ ซึ่งหมายรวมถึงความรู้สึกที่ตนได้รับการยอมรับ ความรู้สึกว่าคุณมีความเจริญก้าวหน้า ความรู้สึกสบายใจในการทํางาน และความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกว่าคุณมีความพึงพอใจต่องานที่ทำโดยส่วนรวม ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชานั้นสามารถอภิปรายได้ว่า ความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยทั้ง 2 จะช่วยให้หัวหน้าภาควิชาที่มีความมั่นใจในตนเองในการทำงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกมั่นคง ได้รับการยกย่องนับถือ ย่อมมีผลต่องานที่ปฏิบัติ (Dessler. 1983 : 204) และยังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญ กำลังใจ และผลผลิตของงานด้วย (Mitchell. 1982 : 393) ทั้งนี้ก็เพราะว่าความพึงพอใจเป็นตัวกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความพยายามที่จะทำให้ผลผลิตของงานมีปริมาณและคุณภาพสูงขึ้น (Hersey and Blanchard. 1982 : 57 - 61) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายใน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ของเฮิร์ซเบิร์กที่มีอิทธิพลต่อความพอใจและความสำเร็จในงานอย่างมาก ผลการวิจัยของ ดาลี (Daly. 1986 : 233-A) ก็พบว่า ความพึงพอใจเป็น

หัวหน้างานแรงจูงใจและมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลงานอยู่มาก เวื่อเป็นเช่นนี้ หัวหน้าภาควิชาที่มีความพึงพอใจในปัจจุบันจึงกล่าวถึงส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาด้วย

2. ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายนอกส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาเฉพาะกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย และกลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง

การที่ความพึงพอใจอันเนื่องจากปัจจัยภายนอก ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ลักษณะงาน การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา เฉพาะหัวหน้าภาควิชา 2 กลุ่ม อาจเป็นเพราะว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์น้อยมักจะเป็นที่มีอายุยังน้อย และมีระดับเงินเดือนค่อนข้างต่ำ ย่อมให้ความสำคัญแก่สภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และรายได้เงินเดือนมากกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือนสูง เซอร์เมอร์ฮอร์น (Shermerhorn. 1982 : 50 - 53) ได้วิจัยพบว่า คำตอบแทนที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และคำตอบแทนจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานด้วย ฉะนั้น หากหัวหน้าภาควิชากลุ่มนี้ได้รับความพึงพอใจจากสิ่งเหล่านี้ก็ย่อมให้ผลในการทำงานตามไปด้วย

ปัจจัยภายนอกยังส่งผลต่อหัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรงตำแหน่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นหัวหน้าภาควิชาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่เป็นเช่นนี้จะมาจากเหตุผลที่ว่า ภาควิชาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยนั้นจะมีระบบการบริหารตามวาระ 3 - 4 ปีแล้วแต่ทบวงมหาวิทยาลัยจะกำหนดตามความเหมาะสม หัวหน้าภาควิชาจะต้องพยายามสร้างงานให้ปรากฏภายในวาระที่ดำรงตำแหน่ง และต้องพยายามสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้มาก เพื่อจะได้คงตำแหน่งต่อไปอีกวาระหนึ่ง จึงเห็นได้ชัดว่า วาระการดำรงตำแหน่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริหารอยู่ด้วย นอกจากนี้ หัวหน้าภาควิชาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยยังมีระบบสนับสนุนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ตำแหน่งเหล่านี้ส่งผลต่อเงินเดือน ต่อการเลื่อนขั้นได้ด้วย ทำให้สภาพภาพของตนคงสูงขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เป็นที่น่าสังเกตว่า ผลการวิจัยนี้ขัดแย้งกับ

ทฤษฎีของเฟิร์ชเบิร์ก ที่กำหนดว่า ปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายใน (Hygienic factor) นั้น เป็นปัจจัยที่รักษาระดับความพึงพอใจไว้ไม่ให้เสียดุลย์ และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน น้อยมาก

ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาตามปัจจัยสี่สังคมที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า จำนวนอาจารย์ในภาควิชา ประสบการณ์ในการทำงาน และวาระในการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชา เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้หัวหน้าภาควิชาบริหารงานมีความสำเร็จแตกต่างกัน ผลการวิจัยได้ชี้ชัดว่า ในภาควิชาที่มีอาจารย์จำนวนมาก หัวหน้าภาควิชานั้นจะประสบความสำเร็จมากกว่าภาควิชาที่มีอาจารย์จำนวนน้อยกว่า ซึ่งก็สอดคล้องกับสภาพธรรมชาติของกลุ่ม ในภารกิจภาควิชาที่ต้องเกี่ยวข้องกับวิชาการและความเป็นเลิศทางวิชาการ ภาควิชาจำเป็นต้องปฏิบัติการกิจให้มีประสิทธิผลและครอบคลุมภารกิจทั้งหมด จำนวนคณาจารย์ที่เพียงพอและสมดุลกับงานจึงมีความสำคัญเพราะสามารถเฉลี่ยภารกิจได้ทั่วถึง และเหมาะสมที่คณาจารย์จะรับผิดชอบและปฏิบัติให้สำเร็จได้ หากมีจำนวนคณาจารย์จำกัดอาจารย์แต่ละคนจะมีปริมาณงานมากเกินไป มีความเครียดวิตกกังวล และเป็นการยากที่จะศึกษาค้นคว้าวิชาการให้ลึกซึ้งจนเกิดความเป็นเลิศได้

ประสบการณ์ในการทำงานของหัวหน้าภาควิชาที่เป็นปัจจัยสำคัญ เพราะประสบการณ์ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และปัญญา ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากก็ยังสามารถปฏิบัติงานและเข้าใจงานมากขึ้น (O'Neal, 1987 : 3269-A) ทำให้สามารถปรับวิธีการบริหารให้เหมาะสมกับกลุ่ม โบล (Bole, 1987 : 1361-A) ได้ศึกษาผู้นำทางการพยาบาลและพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของผู้นำทางการพยาบาลเป็นตัวแปรที่น่าสนใจ กล่าวคือ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารนานกว่า ดิน พรชัยฤทธิ (2525 : 255) ก็ศึกษาพบว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหัวหน้าภาควิชาจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์การบริหารด้วย เมื่อ

ประสบการณ์การบริหารช่วยให้เกิดความรอบรู้ และทักษะในการบริหาร หัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์จึงมีข้อได้เปรียบมากกว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีประสบการณ์น้อยและมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่า

วาระการดำรงตำแหน่งทำให้หัวหน้าภาควิชาที่มีความสำเร็จในการบริหารงานมากกว่ากลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชากลุ่มที่มีวาระการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับวาระการดำรงตำแหน่งและเปิดโอกาสให้คณาจารย์ในภาควิชาที่มีสิทธิ์และความรับผิดชอบในการเลือกสรรหรือสรรหาหัวหน้าภาควิชาที่มีคุณสมบัติและสมรรถภาพขึ้นดำรงตำแหน่งทุก ๆ 3 - 4 ปี ตามวาระที่สถาบันนั้น ๆ กำหนดไว้ การหมุนเวียนเปลี่ยนหัวหน้าภาควิชาตามวาระทำให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร โดยหัวหน้าภาควิชาคนใหม่เมื่อขึ้นดำรงตำแหน่งก็จะมีแรงจูงใจที่จะบริหารให้ประสบความสำเร็จ เพราะตำแหน่งและความรับผิดชอบนั้นเป็นปัจจัยกระตุ้น (Herzberg Theory) หัวหน้าภาควิชาแต่ละคนก็จะมีความพยายามที่จะสร้างสรรค์ประสิทธิผลในการบริหารงานให้ปรากฏ และหัวหน้าภาควิชาคนใหม่ก็จะเรียนรู้จากความผิดพลาดของหัวหน้าภาควิชาคนเก่าไปด้วย ทำให้หัวหน้าภาควิชาที่มีวาระมีข้อได้เปรียบกว่าหัวหน้าภาควิชาที่ไม่มีวาระอยู่มาก

แต่กลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่ทำงานในสังกัดต่างกัน แหล่งที่ตั้งของสถานศึกษาพยาบาลต่างกัน ประเภทของภาควิชาต่างกัน มีความสำเร็จในการบริหารภาควิชาไม่แตกต่าง แสดงว่า สังกัด แหล่งที่ตั้ง และประเภทของภาควิชา มิใช่เป็นปัจจัยหรือตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การเสนอแนะที่จะกล่าวต่อไปนี้ได้อาศัยผลการวิจัยเป็นพื้นฐาน โดยแบ่งข้อเสนอแนะเป็น 3 ประเด็น กล่าวคือ

1. ข้อเสนอแนะบนพื้นฐานการวิจัย

ผลการวิจัยนี้มีสาระสำคัญจากการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งนำมาเป็นส่วนประกอบในการ เสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาและเพื่อการปรับปรุงห้องกิจการและบุคลากรดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารระดับสูงน่าจะต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสำเร็จในการ บริหารภาควิชาให้สูงขึ้น โดยเร่งพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าภาควิชาให้มีความ สามารถในการพัฒนางาน สามารถจัดสรรและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการ ติดต่อประสานงานด้วย เพราะสมรรถภาพดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารภาควิชาทุกด้าน โดยเฉพาะกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ควรเร่งพัฒนาความ สามารถในการติดต่อประสานงานให้มาก สำหรับกลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดอื่น ๆ ควรพัฒนาด้านความสามารถในการพัฒนางานแก่หัวหน้าภาควิชา เพราะเป็นปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชาที่เด่นชัดมาก

1.2 หัวหน้าภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์ในภาควิชามาก มีประสบการณ์ในการ ทำงานมาก มีวาระในการดำรงตำแหน่ง มีความสำเร็จในการบริหารภาควิชามากกว่าหัวหน้า ภาควิชา กลุ่มอื่น ๆ ฉะนั้น ผู้บริหารระดับสูงน่าจะใช้ผลการวิจัยนี้ในการปรับปรุงการบริหาร ภาควิชา โดยสนับสนุนให้ภาควิชาที่มีอัตรากำลังที่เพียงพอ ให้ความช่วยเหลือแก่ภาควิชาที่มีอัตรา กำลังน้อยอย่างรีบด่วน เพื่อมิให้ภาระกิจของอาจารย์มีมากเกินไปจนจะปฏิบัติได้ ในขณะเดียวกัน ก็ควรปรับปรุงโครงสร้างการบริหารภาควิชา โดยกำหนดให้หัวหน้าภาควิชาที่มีวาระการดำรง ตำแหน่ง 3 - 4 ปี แล้วแต่ความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร การพิจารณาคัดเลือกสรรหา หัวหน้าภาควิชาที่ควรพิจารณาผู้ที่ประสบการณ์ในการทำงานเข้าดำรงตำแหน่ง

1.3 ความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาที่มีปัจจัยที่ต่างกัน โดยความเป็นผู้นำทางวิชาการซึ่งจำแนกออกเป็น สมรรถภาพในด้านต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องส่งเสริมและพัฒนาให้แก่กลุ่มหัวหน้าภาควิชา ดังนี้

1.3.1 ความสามารถในการพัฒนางาน เป็นสมรรถภาพที่ควรเร่งพัฒนา ให้แก่กลุ่มหัวหน้าภาควิชาที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและสังกัดอื่น ๆ กลุ่มหัวหน้าภาควิชาทั้งที่ทำงานอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งที่อยู่ในภาควิชาที่มีและไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย ทั้งที่อยู่ในภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย ทั้งที่มีประสบการณ์มากและน้อย และที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง

1.3.2 ความสามารถในการจัดสรรและใช้ทรัพยากร เป็นสมรรถภาพที่ควรเร่งพัฒนา ให้แก่กลุ่มหัวหน้าภาควิชาทั้งที่อยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งที่อยู่ในภาควิชาที่มีและไม่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย ทั้งที่อยู่ในภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์น้อย ทั้งที่มีประสบการณ์น้อย และทั้งที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง

1.3.3 ความสามารถในการติดต่อประสานงานเป็นสมรรถภาพที่ควรเร่งพัฒนา ให้แก่กลุ่มหัวหน้าภาควิชาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กลุ่มหัวหน้าภาควิชาทั้งที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ทั้งที่มีการสอนภาคปฏิบัติในตึกผู้ป่วย ทั้งที่อยู่ในภาควิชาที่มีจำนวนอาจารย์มาก ทั้งที่มีประสบการณ์มาก และทั้งที่ไม่มีวาระการดำรงตำแหน่ง

1.4 ทั้งความพึงพอใจอันเนื่องมาจากปัจจัยภายในและความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงไม่ควรละเลยการสร้าง ความพึงพอใจในงานให้แก่หัวหน้าภาควิชา โดยให้ความสนใจที่จะสนับสนุนปัจจัยทั้งสองเกี่ยวกับการยกย่อง การได้รับการยอมรับ การได้รับความสบายใจในการทำงาน เช่น ให้การชมเชยด้วยวาจาหรือ ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องเป็นบุคคลตัวอย่างหรือยกย่องผลงานที่ดีเด่น หรือเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ หรือมอบหมายตำแหน่งหน้าที่ที่มีเกียรติ เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าภาควิชาให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะทั่วไป

การมุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการควรเริ่มมาจากภาควิชา และบุคคลที่จะมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของภาควิชาให้สำเร็จลุล่วงได้ คือ หัวหน้าภาควิชา การพัฒนาหัวหน้าภาควิชาจึงเป็นประเด็นที่ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสนใจอย่างจริงจัง

2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารระดับสูง

2.1.1 ผลการวิจัยที่พบว่า ความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น คณบดี หรือผู้บริหารระดับสูงจะมอบความรับผิดชอบทั้งหมดให้หัวหน้าภาควิชาย่อมไม่ได้ จำเป็นต้องร่วมงานกับหัวหน้าภาควิชาอย่างใกล้ชิด เรียนรู้ปัญหาและข้อจำกัดในภาควิชา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น อำนวยความสะดวกและสร้างความมั่นใจในการปรับปรุงประสิทธิภาพของภาควิชาให้เข้มแข็งขึ้น

2.1.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องไม่แยกตัวออกมาโดดเดี่ยว ภาระประสานงาน กับคณบดีหรือผู้บริหารระดับสูงของสถาบันอื่น ๆ เรียนรู้งานและความสำเร็จในการบริหารงานของสถาบันอื่น ๆ เพื่อช่วยหัวหน้าภาควิชาได้พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งยังต้องประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาพยาบาลสังกัดอื่น ๆ ทั้งในด้านการประเมินผลงาน การสรรหาหรือคัดเลือกคน เข้าสู่ตำแหน่ง การพัฒนาหัวหน้าภาควิชา ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลการศึกษายาบาลจะได้เพิ่มมากขึ้น

2.1.3 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องพัฒนาความเป็นผู้นำทางวิชาการและทักษะในการจูงใจ การสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่หัวหน้าภาควิชา เพื่อจะได้มีความชำนาญและความเคยชินในการใช้ทักษะดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 ผู้บริหารควรทำแผนเตรียมผู้เข้าดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา โดยมุ่งปลูกฝังความเป็นนักวิชาการ และพฤติกรรมในการบริหารภาควิชาด้วย

2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับหัวหน้าภาควิชา

หัวหน้าภาควิชาควรพัฒนาตนเองให้มีความเป็นนักวิชาการ มีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย ทักษะในการพัฒนางาน การจัดสรรและใช้

ทรัพยากร และการติดต่อประสานงาน เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารภาควิชาประสบความสำเร็จ การพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถภาพดังกล่าวอาจทำได้โดย

2.2.1 ทำโครงการเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่ออนุมัติการจัดโครงการพัฒนาที่เติมรูปและอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเพิ่มพูนสมรรถภาพอย่างแท้จริง โดยใช้วิทยากรจากมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานธุรกิจ สถาบันฝึกอบรมของรัฐ หรือเอกชน

2.2.2 จัดสัมมนาปัญหาการบริหารภาควิชา เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา ร่วมกัน และในขณะเดียวกันก็แลกเปลี่ยนวิธีการบริหารหรือเรียนรู้จากความสำเร็จของกันและกัน การสัมมนาลักษณะนี้หากผู้บังคับบัญชาเข้าร่วมด้วยก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาควิชา และจะทำให้ ผลในแง่การสร้างขวัญและกำลังใจต่อหัวหน้าภาควิชาด้วย

2.2.3 เรียนรู้ศิลปะในการสร้างความสำเร็จให้ตนเอง จากการศึกษา เอกสารและตำรา หนังสือแปลต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยสร้างความพึงพอใจ ให้แก่ตนเองโดยไม่ต้องอาศัยแรงจูงใจจากภายนอก หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมีภารกิจมากมายอยู่แล้ว

2.2.4 ฝึกฝนตนเองให้รักการศึกษาค้นคว้าวิชาการในวิชาชีพของตนเอง นำตนเข้าสู่สังคมวิชาการ โดยสมัครเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพของตน สมัครเป็นสมาชิกวารสาร เข้าร่วมการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การเขียนบทความ การศึกษาวิจัย ฯลฯ วิธีการเหล่านี้ จะช่วยให้มีความรู้กว้างและมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น ทั้งยังสามารถนำความรู้ไปพัฒนางาน ได้ด้วย

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

3.1 เนื่องจากความเป็นผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร ภาควิชาอย่างมาก ควรมีการศึกษาให้ลึกซึ้งถึงพฤติกรรมย่อย ๆ ที่บ่งบอกความเป็นผู้นำทางวิชาการ บ้างก็บ่งชี้ความเป็นผู้นำทางวิชาการซึ่งแตกต่างไปจากวิจัยนี้ เพื่อสืบค้นพฤติกรรมสำคัญที่จะนำไปสู่ การพัฒนาคุณลักษณะนี้ให้ได้ผลอย่างแท้จริง

3.2 ควรมีการศึกษาความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชาใน
คณะอื่น ๆ เพื่อหาข้อสรุปเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคณาภพของการจัดการอุดมศึกษาของประเทศ

3.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการบริหารภาควิชากับตัวแปร
อื่น ๆ เช่น พฤติกรรมผู้นำ แบบผู้นำ บรรยากาศองค์การ รูปแบบการแก้ปัญหา เพื่อให้มองเห็นอิทธิพล
ของตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหัวหน้าได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กิติมา ปรีดีติติก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.

การประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 8 เรื่องการพยาบาลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ : สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2530.

การสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช, 2530.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. "การวิเคราะห์ผู้นำด้วยวิธีการจิตวิทยาสังคม," จุลสาร. ฉบับที่ 2.

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2519.

ดิน ปรัชญฤทธิ์. "หัวหน้าภาควิชา : ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ และวิถีปฏิบัติทางการบริหารงานบุคคล กับความพึงพอใจในงาน และสัมฤทธิ์ผลของงาน กรณีศึกษาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย," รายงานผลการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

_____. ขุมความคิด. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

ถวิล เกื้อกูลวงศ์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2530.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2529.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2526.

ประกลบ กุรัตน์. ความเป็นผู้นำ เป้าหมาย และอำนาจในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.

ประมวลการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย,
2523.

ประสม สถาปิตานนท์. ขุมความคิด. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
พจน์ สะเพียรชัย. "ประเด็นสำคัญเชิงนโยบายของแผนอุดมศึกษาระยะยาวที่เชื่อมโยงกับนโยบาย
การพัฒนาประเทศ," เอกสารประกอบการประชุมแบบเข้มเรื่องสาระของแผนอุดมศึกษา
ระยะยาว. หน้า 4 - 5. ชลบุรี : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2531. อัดสำเนา.

"พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528," ราชกิจจานุเบกษา.
เล่มที่ 101 ตอนที่ 12. หน้า 10 - 17, 5 กันยายน 2528.

ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530.

ปิญญู สาธร. หลักบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
จำกัด, 2519.

ภรณ์ กิ่งทิบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคียนส์ไตร์,
2529.

เกาหงา ฉายากุล. การวิเคราะห์บทบาทของหัวหน้าภาควิชาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
อัดสำเนา.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. อุดมศึกษา. 11(110) : 3 - 9; เมษายน 2529.

มณูญ วงศ์นารี. การบริหารบุคคล กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพรวพิทยา, 2517.

_____. ฝ่ายจัดการ-หัวหน้างาน และองค์การที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : นภาทัศน์
การพิมพ์, 2522.

รายงานการสัมมนาเรื่องการบริหารงานภาควิชา คณะ และสถาบัน. ชลบุรี : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2525.

- วิจิตร วรตบางกูร. ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้นำ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.
- วิเชียร เกตุสิงห์. สถิติวิเคราะห์สำหรับวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- ✓ สมยศ นาวิการ. ความสำเร็จทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กมลการพิมพ์, 2527.
- ๘ สภายาบาล. เอกสารสำเนาว่าด้วยการรับรองสถานการศึกษาวิชาการศึกษาและการผดุงครรภ์.
ลงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2532.
- ๙ สุขุม นวลสกุล. "รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่เหมาะสมในอนาคต," รายงานการสัมมนาวิชาการ. หน้า 46 - 47. นครปฐม : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำ. พิมพ์โลก : โรงพิมพ์พิเศษ, 2522.
- อาทร ชนเห็นชอบ. "การให้มาซึ่งผู้บริหารในมหาวิทยาลัย," รายงานสรุปผลการสัมมนา.
หน้า 16 - 17. นครปฐม : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- อิมพ์ ศรีคุณ. การบริหารงานวิชาการ ภาวะผู้นำ และเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา.
นครราชสีมา : วิทยาลัยครุนครราชสีมา, 2522.
- อุทัย บุญประเสริฐ. "หลักและเทคนิคการวางแผนแผนกวิชา," เอกสารเผยแพร่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522. อัดสำเนา.
- ✓ อมรชัย คันทิเมธ และคนอื่น ๆ. "ตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชา," รายงานการวิจัย. สภาคณาจารย์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.
- อัญชลีรัตน์ บุญชินวุฒิกุล. ความต้องการในการพัฒนาหัวหน้าภาควิชาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปรีญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2530.
อัดสำเนา.

- Almahboob, Abdulrahman Ebrahim. "An Investigation of the Degrees of Job Satisfaction among University Faculty in Saudi Arabian University," Dissertation Abstracts International. 48(6) : 1402-A; December, 1987.
- Atwell, Robert H. and Madelein F. Green. Academic Leaders as Managers. San Francisco : Jossey-Bass, Inc., Publishers, 1981.
- Beckley, David Leonard. "A Study of the Role of the Chief Academic Officers in Member Colleges and Universities of the United Negro College Fund Consortium as Perceived by Presidents and Chief Academic Officers," Dissertation Abstracts International. 47(7) : 2382-A; January, 1987.
- ✓Bevilacqua, Paul Michael. "Increasing the Effectiveness of Middle Managers in Higher Education," Dissertation Abstracts International. 48(2) : 289-A; August, 1987.
- Bole, Elizabeth H. "Nursing Leaders' Use of Humanistic Behavioral and Motivational Leadership Theories," Dissertation Abstracts International. 48(6) : 1361-A; December, 1987.
- Blake, Robert R., Jane Srygley Mouton and Martha Shipe Williams. The Academic Administrator Grid. San Francisco : Jossey-Bass Publishing, 1981.
- Borquist, Linda. "Job Satisfaction of Administrators in a Public Suburban School District," Dissertation Abstracts International. 48(7) : 260-A; August, 1987.
- Bush, Thomas Lynn. "A Study of Organizational Health, Managerial Success and Productivity in Business/Merchandising Setting," Dissertation Abstracts International. 48(8) : 1938-A; February, 1987.
- Cook, John D. and others. The Experience of Work : A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use. London : Academic Press, Inc., 1981.
- Cronbach, Lee Joseph. Essential of Psychological Testing. 4th ed., New York : Harper and Row Publisher, Inc., 1984.
- Daly, Ellen T. "Nurse-Faculty Work Motivation and Publication Productivity in Relation to Core Job Characteristics, Job Satisfaction," Dissertation Abstracts International. 47(1) : 233-A; July, 1986.
- Dessler, Gary. Human Behavior : Improving Performance at Work. Virginia : Reston Publishing Company, Inc., 1983.

- Dodds, Harold W. The Academic President Educator or Caretaker.
New York : McGraw-Hill Book Company, 1962.
- Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education.
3rd ed., New York : McGraw-Hill, Inc., 1981.
- Fain, James A. "Perceived Role Conflict, Role Ambiguity, and Job Satisfaction among Nurse Educators," Journal of Nursing Education. 26(6) : 233 - 239; June, 1987.
- Ghonaim, Ahmed Ali A. "A Study of the Relationship between Organizational Climate, Job Satisfaction, and Educational District Size, and the Differences in Their Perception by Male Administrators and Teachers in Saudi Arabia," Dissertation Abstracts International. 47(7) : 2393-A; January, 1986.
- Grunnbaum, Jo Anne. "Variables that Affect Job Satisfaction in Nursing Faculty," Dissertation Abstracts International. 48(6) : 1401-A; December, 1987.
- Hashemi, Alireza Shapur. "An Investigation of Job Satisfaction among Faculty Members of a Large Multi-Purpose University in the Dallas-Fort Worth Metroplex (Texas)," Dissertation Abstracts International. 46(5) : 1141-A; November, 1985.
- Hassell, Janice Marie Grace. "Leadership as an Aspect of Organizational Climate, Job Satisfaction and Perceived Organizational Effectiveness of Faculty (Nursing, Management, Evaluation)," Dissertation Abstracts International. 46(11) : 3206-A; May, 1985.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, Inc., 1982.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mousner and Barbara B. Synderman. Motivation to Work. 2nd ed., New York : John Wiley and Sons, Inc., 1959.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Niskel. Educational Administration : Theory Research and Practice. 2nd ed., New York : Random House, Inc., 1982.
- Knowles, Asa S. Handbook of College and University Administration.
New York : McGraw-Hill Company, 1970.

- Kremer-Hayon, L. and T. Avi-Itzhak. "Roles of Academic Department Chairperson at the University Level," Educational Administration Abstracts. 22(1) : 29 - 30; January, 1987.
- Luthans, Fred. Organizational Behavior. 4th ed., New York : McGraw-Hill Book Company, 1985.
- May, Charles Randall. "Job Satisfaction of Chief Administrative Officers of Teacher Education Program," Dissertation Abstracts International. 48(1) : 21-A; July, 1987.
- McClelland, David C. The Achieving Society. London : Collier-Macmillan Limited, 1961.
- Mellenry D.E. and associates. Academic Departments. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1977.
- Meinert, Marilyn E. "Association of Perceive Leader Behavior with Nursing Instructors' Satisfaction as Moderated by Task Structure and Maturity," Dissertation Abstracts International. 47(11) : 3926-A; May, 1987.
- Mitchell, Mary B. "Department Chairperson Management Strategies : Enhancing Faculty Performance and Work Satisfaction," Dissertation Abstracts International. 47(11) : 3995-A; May, 1987.
- Mitchell, Terence R. People in Organization : An Introduction to Organizational Behavior. 2nd ed., Tokyo, Japan : McGraw-Hill International Book, 1982.
- Moomaw, W. Edmund. "Participatory Leadership Strategy," in Leadership Roles of Chief Academic Officers. edited by David G. Brown. p. 22 - 28; San Francisco : Jossey-Bass, Inc., 1984.
- Morris, V.C. Deaning : Middle Management in Academic. Urbana : University of Illinois Press, 1981.
- Morgan, Marilyn Gail. "Leadership Style Effectiveness and Variability of Social Work Education Administrators and Satisfaction of Faculty with Administrators," Dissertation Abstracts International. 48(6) : 1541-A; December, 1987.
- Nagle, Karen E. Olson. "Job Satisfaction of Minnesota Community College Administrators," Dissertation Abstracts International. 48(1) : 33-A; July, 1987.

- Narong Prachadetsuwat. "An Investigation into the Sources of Job Satisfaction and Dissatisfaction as Perceived by Faculty Members and Administrators in Selected Private Higher Education Institutions in Thailand," Dissertation Abstracts International. 46(7) : 128-A; January, 1986.
- O'Meara, Timothy. "The Notre Dame Long-Range Plan," in Leadership Roles of Chief Academic Officers. edited by David G. Brown. p. 88 - 91; San Francisco : Jossey-Bass, Inc., 1984.
- O'Neal, Sandra Worrall. "Classifying Job Characteristics of Educational Administrators : An Examination of Satisfiers and Motivators," Dissertation Abstracts International. 47(9) : 3269-A; March, 1987.
- Proter, L.W., E.E. Lawler and J.R. Hackman. Behavior in Organization. New York : McGraw-Hill, 1975.
- Rogers, Rolf E. and Robert H. McIntire. Organization and Management Theory. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1983.
- Rue, Leslie W. and Lloyd L. Byars. Management : Theory and Application. Homewood, Illinois : Irwin-Dorsey Limited, 1977.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. Managing Organizational Behavior. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1982.
- Schroeder, Glenn Burnet. "Leadership Behavior of Department Chairmen in Selected State Institutions of Higher Education," Dissertation Abstracts International. 30(12) : 5209-A; June, 1970.
- Van Putten, Aline Averil. "Administrative Communication System : Teacher Motivation and Job Satisfaction," Dissertation Abstracts International. 47(12) : 4263-A; June, 1986.
- Whitla, Dean K. Handbook of Measurement and Assessment in Behavioral Science. London : Addison-Wilsey Publishing Company, 1968.
- Wolverton, Robert E. "The Chief Academic Officer : Argus on the Campus," in Leadership Roles of Chief Academic Officers. edited by David G. Brown. p. 12 - 13; San Francisco : Jossey-Bass, Inc., Publishers, 1984.

חכמה

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

14 มิถุนายน 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้หัวหน้าแผนกวิชาตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล

ข้าพเจ้า นางสาวพิชญารณ์ อิงคามระธร นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงาน ของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ เป็นประธาน รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุตบางกูร และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช เป็นกรรมการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ หัวหน้าแผนกวิชาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดของท่าน ช่วยตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษา และขอเรียนว่าการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อบุคคลหรือสถาบันการศึกษาแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยมุ่งศึกษาโดยส่วนรวม และคำตอบจากหัวหน้าแผนกวิชาทุกท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวพิชญารณ์ อิงคามระธร)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

14 มิถุนายน 2532

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าภาควิชา

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวพิชญารัตน์ อิงคามระธร นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังศึกษาวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงาน ของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ เป็นประธาน รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุตมางกูร และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช เป็นกรรมการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษา และขอเรียนว่าการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงจะไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อบุคคลแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยมุ่งศึกษาโดยส่วนรวมและคำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวพิชญารัตน์ อิงคามระธร)

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงาน ของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาล
ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสำเร็จในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา
คำตอบของท่านจะมีความสำคัญยิ่ง โปรดให้คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

แบบสอบถามนี้มี 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

ส่วนที่ 2 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ส่วนที่ 3 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 4 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารภาควิชา

เลขที่แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ และเติมข้อความในช่องว่าง

ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย

1. สถานที่ทำงานของท่าน คณะ/วิทยาลัย
มหาวิทยาลัย
2. ภาควิชาที่สอนวิชาที่เป็น
☐ ภาควิชาที่สอน
☐ ภาควิชาที่สอนและภาควิชาที่สอนนอกสถานที่
☐ ภาควิชาที่สอนและภาควิชาที่สอนติดผู้ช่วย
3. จำนวนอาจารย์ในภาควิชา คน
4. ท่านทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้เป็นเวลา ปี
 ท่านปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้าแผนกวิชา เป็นเวลา ปี
5. การดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา
☐ มีกำหนดระยะเวลา (มีวาระ)
☐ ไม่มีกำหนดระยะเวลา (ไม่มีวาระ)

ส่วนที่ 2 ขอให้ท่านพิจารณาข้อความข้างล่างนี้ว่า ในการทำงานนั้นท่านได้กระทำตามรายการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ในระดับมากน้อยเพียงใด ชี้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตรงตามระดับของการปฏิบัติที่กำหนดไว้

ลำดับ ข้อ	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1.	มีความศรัทธาในวิชาชีพของตน							
2.	รักการศึกษา และค้นคว้า วิจัย อยู่เสมอ							
3.	สนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ							
4.	เป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ							
5.	เป็นผู้ที่มีภูมิรู้ ซึ่งเป็นที่พึ่งผู้อื่นได้							
6.	เป็นผู้ที่เข้าใจระบบการทำงาน							
7.	บริหารงานของภาควิชาอย่างมีแผน							
8.	ผู้ร่วมงานมีความศรัทธาและยอมรับนับถือ							
9.	สร้างความเข้มแข็งให้เกิดแก่ภาควิชา							
10.	มีผลงานทางวิชาการออกเผยแพร่เสมอ							
11.	มีการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนดเป้าหมายของภาควิชา							
12.	ตื่นตัวต่อการพัฒนาภาควิชาให้เจริญก้าวหน้า							
13.	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปรับปรุงการทำงานและการสอนให้ก้าวหน้าเสมอ							

ลำดับ ข้อ	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
14.	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานศึกษา ค้นคว้า และสร้างสรรค์ผลงาน							
15.	เอาใจใส่ต่อสภาพการทำงานของผู้ร่วมงาน							
16.	สนใจและเต็มใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในภาควิชา							
17.	ตัดสินใจให้ถูกต้องและก่อให้เกิดผลดีต่อส่วนรวม							
18.	ส่งเสริมความสามัคคีและความร่วมมือระหว่างในภาควิชา							
19.	สนับสนุนผู้ร่วมงานให้สามารถทำงานได้หลายหน้าที่							
20.	รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน							
21.	เสนอแนะและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน							
22.	สามารถสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง							
23.	วางแผนงานในภาควิชาให้สอดคล้องกับแผนงานหลักของสถาบันและความต้องการ							
24.	สามารถชี้แจงแผนงานให้คณาจารย์เข้าใจอย่างแจ่มชัด							
25.	วางแผนใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ							
26.	จัดระเบียบการทำงานและข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ							
27.	ประเมินโครงการต่าง ๆ เพื่อปรับแผนงานของภาควิชา							
28.	ดำเนินงานตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
29.	มีสัมพันธภาพอันดีกับหน่วยงานอื่น ๆ							
30.	จัดรูปแบบการเสนอข่าวสารในภาควิชาอย่างทั่วถึง							

ลำดับ ข้อ	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
31.	วิธีการประชุมคณาจารย์และผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ							
32.	มอบหมายงานให้คณาจารย์อย่างเป็นธรรม							
33.	ติดตามการทำงานของอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ							
34.	อำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานภายนอก							
35.	ตรวจสอบความต้องการของภาควิชาเพื่อจัดทำ งบประมาณ							
36.	จัดทำงบประมาณของภาควิชาร่วมกับคณาจารย์							
37.	แสวงหาความช่วยเหลือทางการเงินและทรัพยากร จากภายนอก							
38.	จัดสรรทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ							
39.	ควบคุมดูแลการใช้จ่ายงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผน							

ส่วนที่ 3 ท่านรู้สึกอย่างไรกับงานที่ท่านทำอยู่ โปรดพิจารณาข้อความข้างล่าง และแสดงความรู้สึกต่อ
งานที่ท่านทำอยู่ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน

ลำดับ ข้อ	ความพึงพอใจ	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจค่อนข้างมาก	พึงพอใจบ้าง	ปานกลาง	ไม่พึงพอใจอยู่บ้าง	ไม่พึงพอใจค่อนข้างมาก	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง
1.	สภาพแวดล้อม							
2.	ความมีอิสระในการเลือกวิธีทำงาน							
3.	ผู้ร่วมงาน							
4.	การได้รับความนิยมนับถือในผลงานที่ดีของท่าน							
5.	ผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นของท่าน							
6.	ปริมาณความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย							
7.	ระดับเงินเดือน							
8.	โอกาสในการใช้ความสามารถ							
9.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา							
10.	โอกาสเจริญก้าวหน้า							
11.	รูปแบบในการบริหารหน่วยงาน							
12.	การได้รับการยอมรับในความคิดเห็นของท่าน							
13.	ชั่วโมงการทำงาน							

ลำดับ ข้อ	ความพึงพอใจ	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจค่อนข้างมาก	พึงพอใจบ้าง	ปานกลาง	ไม่พึงพอใจอยู่บ้าง	ไม่พึงพอใจค่อนข้างมาก	ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง
14.	คว ามร ับผิ ดชอบในท ำท ำหลายอย่าง							
15.	คว ามร ักในท ำท ำงาน							
16.	โดยสรุปล ำท ำท ำงานที่ท ำอยู่เพีย งใด							

ส่วนที่ 4 ขอให้ท่านพิจารณาว่าการบริหารภาควิชาของท่านตามรายการต่าง ๆ ที่กำหนดให้ บรรลุ
เป้าประสงค์เพียงใด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ลำดับ ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
1.	การเข้าร่วมประชุมกับคณบดีกับคณาจารย์เพื่อรับทราบนโยบาย							
2.	การวางแผนการเรียนการสอนร่วมกับอาจารย์ในภาควิชา							
3.	การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของภาควิชา							
4.	การสนับสนุนให้อาจารย์พิเศษหรือผู้เชี่ยวชาญมาสอนเพื่อ ความเป็นเลิศทางวิชาการ							
5.	การจัดให้อาจารย์ในภาควิชาได้ร่วมกับประเมินผลงาน ของภาควิชาเพื่อพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ							
6.	การติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้า ทางวิชาการมาเผยแพร่แก่อาจารย์ในภาควิชา							
7.	การจัดหาวิทยากรมาบรรยายเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ อาจารย์และนิสิต							
8.	การสนับสนุนให้อาจารย์ในภาควิชาที่มีโอกาสเข้าร่วม ประชุม สัมมนา หรือเข้ารับการอบรมทางวิชาการ							
9.	การส่งเสริมให้อาจารย์ในภาควิชาได้พัฒนาความรู้ใน เนื้อหาวิชาที่รับผิดชอบ และเทคนิควิธีการสอน							
10.	การส่งเสริมให้อาจารย์ในภาควิชาทำวิจัย เขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน และบทความต่าง ๆ							

ลำดับ ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
11. ✓	การให้ค่าปรึกษาแก่อาจารย์ของภาควิชา เกี่ยวกับการจัด การเรียนการสอน							
12. ✓	การรวบรวมและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ในภาควิชา							
13. ✓	การส่งเสริมให้อาจารย์ในภาควิชาเป็นวิทยากรให้บริการ ทางวิชาการแก่หน่วยงานต่าง ๆ							
14. ✓	การส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการของนักศึกษา							
15. ✓	การให้ค่าปรึกษาแก่นักศึกษา							
16. ✓	การจัดประชุม สัมมนา หรืออบรมพิเศษ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และทักษะแก่อาจารย์ในสถาบันและบุคคลทั่วไป							
17. ✓	การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ							
18.	การจัดสรรอัตรากำลังคนในภาควิชาอย่างเหมาะสมและ เป็นธรรม							
19. ✓	การดูแลให้บุคลากรในภาควิชาปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ของทางหน่วยงาน							
20. ✓	การมอบหมายงานสอนและหน้าที่อื่น ๆ แก่บุคลากรใน ภาควิชาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม							
21. ✓	การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาควิชา							

ลำดับ ข้อ	ความสำเร็จในการบริหารภาควิชา	มากที่สุด	มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อยที่สุด
22.	การแก้ไข้ปัญหาและข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรใน ภาควิชา							
23.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาควิชา							
24.	การพิจารณาความดีความชอบเสนอต่อผู้บังคับบัญชา							
25.	การบริหารงานธุรการของภาควิชา							
26.	การจัดทำและเสนอโครงการต่อคณะเพื่อขอจัดสรร งบประมาณ							
27. \	การจัดประชุมอาจารย์ประจำภาควิชาเป็นระยะ ๆ เพื่อ ปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานของภาควิชา							
28. \	การสนับสนุนให้มีอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้ง ภายในและภายนอกสถาบัน							
29.	การประสานงานกับภาควิชาอื่น ๆ เพื่อความเป็นเลิศ ทางวิชาการ							
30. \	การจัดทำรายงานผลงานของภาควิชาเสนอผู้บังคับบัญชา							
31.	การแจ้งข่าวความเคลื่อนไหวในการบริหารงานของ สถาบันให้อาจารย์ทราบ							

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวพิชญาภรณ์ อิงคามระธร
เกิดวันที่	11 กรกฎาคม พุทธศักราช 2486
สถานที่เกิด	อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	4/54 สุขุมวิท 1 บางแค ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	หัวหน้าแผนกวิชา
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยพยาบาล สภาวิชาชีพไทย พระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330
ประวัติการศึกษา	
2504	มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 จากโรงเรียนนารีวัฒนา สมุทรสงคราม
2507	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาพยาบาลและอนามัย
2508	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย
2511	คป. พยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2517	คม. บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2532	กศ.ด. บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร